



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Desempeño laboral de servidores públicos y gestión en la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Gamboa Aguilar, Sofía Evelyn ([ORCID: 0000-0002-5924-8946](https://orcid.org/0000-0002-5924-8946))

ASESOR:

Dr. Terrones Marreros, Mario Andrés ([ORCID: 0000-0001-7841-9977](https://orcid.org/0000-0001-7841-9977))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y modernización del Estado.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis primero a nuestro Creador por guiar cada paso en mi vida, a mi esposo por su incondicional apoyo, a mi hija Noelia por la inspiración que le da a mi vida y a mis padres por su motivación a luchar por lograr mis objetivos y por ser ejemplo de lucha.

Agradecimiento

A mi Dios por ser mi protector, fortaleza y sabiduría en mi diario caminar; a la Universidad por la educación de calidad brindada en todo momento; a la familia que siempre me dado su apoyo y finalmente al asesor de esta investigación, el Dr. Mario Terrones Marreros por brindar sus conocimientos y su contribución al logro de este estudio.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis ...	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	16
3.5. Procedimientos:.....	22
3.6. Método de análisis de datos:.....	22
3.7. Aspectos éticos:	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	52

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Validación de juicio de expertos	20
Tabla 2: Consistencia interna del cuestionario Desempeño Laboral – Alfa de Cronbach	21
Tabla 3: Consistencia interna del cuestionario Gestión – Alfa de Cronbach	22
Tabla 4: Niveles de desempeño laboral según dimensiones en los servidores públicos de la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.	24
Tabla 5: Niveles de gestión según dimensiones en los servidores públicos de la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.	26
Tabla 6: Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en variables Desempeño laboral y Gestión	28
Tabla 7: Relación entre Desempeño laboral y Gestión en la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.	29
Tabla 8: Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en variable Desempeño laboral y dimensiones de la variable Gestión	30
Tabla 9: Relación entre Desempeño laboral y dimensión Planeamiento estratégico en la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.	31
Tabla 10: Relación entre Desempeño laboral y dimensión Presupuesto por resultados en la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.	32
Tabla 11: Relación entre Desempeño laboral y dimensión Organización en la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.	33
Tabla 12: Relación entre Desempeño laboral y dimensión Dirección en la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.	34
Tabla 13: Relación entre Desempeño laboral y dimensión Control en la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.	35
Tabla 14: Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en variable Gestión y dimensiones de la variable Desempeño laboral.	36
Tabla 15: Relación entre Gestión y dimensión Eficacia y eficiencia en la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.	37

Tabla 16: Relación entre Gestión y dimensión Motivación en la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.	38
Tabla 17: Relación entre Gestión y dimensión Evaluación en la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.	39

RESUMEN

La presente tesis presentó como objetivo precisar la relación entre el desempeño laboral y la gestión de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022.

La metodología de este estudio fue tipo aplicada, el diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. La población y muestra fueron 46 servidores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022; como técnica, se decidió usar la encuesta aplicada mediante cuestionarios acerca del desempeño laboral y la gestión de la Gerencia Regional de Infraestructura, ambas variables estuvieron conforme a las condiciones de validez según evaluación de expertos, asimismo se precisó la confiabilidad determinando el Alfa de Cronbach, que resultó en un valor de 0.961 para desempeño laboral y 0.972 para gestión, lo obtenido fueron resultados confiables. La metodología usada fue el hipotético deductivo, y para probar la hipótesis se aplicó la prueba r de Pearson.

La conclusión de la investigación fue que la gestión si guarda relación con el desempeño laboral, presentando un nivel de correlación positiva muy alta ($r=0.810$ y p -valor 0,000). Asimismo, se resalta que el desempeño laboral de los servidores es de nivel deficiente (39.1%) y la gestión en la Gerencia Regional de Infraestructura es también de nivel deficiente (43.5%)

Palabras clave: Desempeño laboral, gestión, servidor público.

ABSTRACT

The objective of this research was to specify the relationship between job performance and the management of the Regional Infrastructure Management of a Regional Government, Peru 2022.

The methodology of this study was an applied type, non-experimental, descriptive correlational cross-sectional design. The population and sample was made up of 46 public servants from the Regional Infrastructure Management of a Regional Government, Perú 2022; It was decided to use the survey technique applied through questionnaires about job performance and the management of the Regional Infrastructure Management, both variables were in accordance with the validity conditions according to expert evaluation, reliability was also specified by determining the Alpha Cronbach's, which resulted in a value of 0.961 for work performance and 0.972 for management, the results obtained were very reliable. The methodology used was the deductive hypothetical, and to test the hypothesis, the Pearson's r test was applied.

The conclusion of the investigation was that management is related to job performance, presenting a very high level of positive correlation ($r=0.810$ and p -value 0.000). Likewise, it is highlighted that the work performance of the servers is of a deficient level (39.1%) and the management in the Regional Infrastructure Management is also of a deficient level (43.5%)

Keywords: Work performance, management, public servant

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en el contexto mundial, diversos trabajos de investigación están enfocándose en analizar una problemática recurrente en las Entidades públicas cuya eficiencia de la Gestión está muy relacionada con el desempeño laboral de los individuos que trabajan en dichas entidades. Una eficiente gestión requiere que se cumplan requisitos básicos como la planeación, dirección, control y organización; pero comúnmente estos procesos no son evaluados ni reforzados. Asimismo, no se toma en cuenta la influencia directa del desenvolvimiento laboral en cada servidor que desempeña labores en cualquier nivel de la organización, viéndose así afectada la buena gestión y por lo tanto los resultados esperados por la ciudadanía en general. El comportamiento individual y desempeño de los servidores públicos afecta directamente al cumplimiento de metas de una entidad pública, y esto a su vez afecta la forma en cómo se satisface la demanda de servicios básicos de la ciudadanía.

Un estudio que nos proporciona información confiable sobre las actividades gubernamentales y sus resultados es el “Panorama de las Administraciones Publicas América Latina y el Caribe 2020”. Según este estudio se refuerza la premisa de que cada servidor público, es parte esencial de los gobiernos, dado que estos son responsables de implementar leyes y procedimientos.

A nivel nacional, hay dispositivos legales que buscan el adecuado funcionamiento de las Instituciones gubernamentales para el logro de una eficiente gestión pública. Uno de ellos es el D.S. N.º 004-2013-PCM – Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, que señala como una de los principales problemas de la Gestión en el Perú a la ineficiente gestión del recurso humano, evidenciando con claridad la relación entre ambas variables. Asimismo, uno de las bases centrales de esta política es el Servicio civil meritocrático, que refiere al conjunto de medidas institucionales mediante las cuales se hace la gestión a los servidores públicos.

En el contexto local, en el Gobierno Regional en estudio se presentan deficiencias respecto a la gestión pública debido a que, entre otros factores, el

desenvolvimiento de los servidores públicos es ineficiente por causales variadas que afectan directamente la ruta para alcanzar objetivos y metas de esta Entidad.

El problema fue formulado de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre el desempeño laboral de los servidores públicos y la gestión de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022?

Esta tesis se justificó por: Justificación Teórica: Esta tesis brinda facilidades a las personas que trabajan en la Gerencia Regional de Infraestructura (GRI), contar con información teórica actual que fortalezca y beneficie su gestión con el fin de que sus acciones estén sustentadas en teorías vigentes; asimismo, los servidores obtendrán el mismo beneficio para mejorar su desempeño laboral y conocimiento.

Justificación Práctica: Esta tesis va a permitir a los Gerentes, Subgerentes y servidores de cada área, tomar decisiones y acciones para mejorar su gestión administrativa; de la misma manera, a los servidores les corresponde actuar de forma similar para lograr las mejoras en su desempeño laboral.

Justificación Social: Esta tesis es importante debido a que, a partir de los resultados, se puede tomar acciones que permitan beneficiar las condiciones laborales de los servidores públicos y por ende mejorar la gestión en la GRI de un Gobierno Regional.

Justificación Metodológica: Esta tesis es de mucha utilidad metodológica dado que dará validez y contexto a herramientas que faciliten medir la variable gestión y variable desempeño laboral. Asimismo, puede ser de utilidad para otros investigadores que puedan contar a esta investigación como una referencia que puedan utilizar en sus investigaciones.

El objetivo general de esta tesis fue: Determinar la relación existente entre el desempeño laboral de los servidores públicos y la gestión de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022.

Los objetivos específicos fueron:

OE₁: Determinar la relación entre la eficacia y eficiencia inherente al desempeño laboral de los servidores públicos y la gestión de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022.

OE₂: Determinar la relación entre la motivación inherente al desempeño laboral de los servidores públicos y la gestión de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022.

OE₃: Determinar la relación entre la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos y la gestión de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022.

OE₄: Determinar la relación entre el planeamiento estratégico de la gestión y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022.

OE₅: Determinar la relación entre el presupuesto por resultados de la gestión y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022.

OE₆: Determinar la relación entre la organización de la gestión y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022.

OE₇: Determinar la relación entre la dirección de la gestión y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022.

OE₈: Determinar la relación entre el control en la gestión y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022.

La Hipótesis fueron:

H₁: Existe relación significativa entre el desempeño laboral de los servidores públicos y la gestión de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022.

H₀: No existe relación significativa entre el desempeño laboral de los servidores públicos y la gestión de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales de las variables de esta tesis tenemos a Gruezo (2017), quien el estudio de su autoría de nombre *Análisis del desempeño laboral de la dirección de gestión de planificación y proyectos del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Rioverde* presenta en su objetivo estudiar el desempeño laboral de cada servidor público en la dirección mencionada de la Entidad en estudio. Su diseño fue descriptivo y el tipo cuantitativa. La población son las personas que trabajan en la Dirección mencionada de la entidad en estudio y la muestra fue de 107 servidores públicos. Esta tesis llega a la conclusión de que los servidores presentan casi nulos niveles de responsabilidad y no se cumplen objetivos, visión y misión institucional, haciendo difícil que la gestión sea buena.

Meléndez (2015), en su estudio de nombre *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la Subsecretaría de Administración Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014*, presentó como objetivo precisar cómo incide el clima organizacional sobre el desempeño laboral en los individuos que laboran en el área en estudio. El diseño fue descriptiva correlacional, y el tipo de investigación fue cuantitativo. La población fueron la totalidad de los trabajadores de dicho ministerio y la muestra fueron los colaboradores de dicha Subsecretaría. Esta tesis concluyó que el clima organizacional no incide sobre el desempeño laboral de los funcionarios de dicha dirección, motivo por el cual, recomienda asignar recursos hacia otros aspectos que pueden estar influenciando en el desempeño laboral.

Barba (2015), en su tesis denominada *Gestión del talento humano en instituciones educativas públicas mayores del Sistema Nacional de Educación y su repercusión en el desempeño laboral en todas las áreas de personal. Estudio de caso: Unidad Educativa del Milenio Réplica "Juan Pío Montúfar"* presenta en su objetivo precisar cómo se gestiona el talento humano en las entidades en mención y cómo tiene influencia en el desenvolvimiento en las labores de los docentes, administrativos y personal de servicio. El diseño fue descriptivo y con enfoque cuantitativo. Su población similar y muestra es de 89 individuos de la Entidad

mencionada. La tesis concluye que una buena gestión en la institución educativa influye de forma moderada en el desempeño de los trabajadores.

Bonilla & Diaz (2015), en su estudio de nombre *Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del hospital cristiano de especialidades "Ciudadela las piñas" del Cantón Milagro, periodo 2012-2014* presentó en su objetivo estudiar cómo incide la gestión administrativa en el desenvolvimiento laboral de los funcionarios de la organización en estudio. El diseño fue descriptiva y correlacional. Su población y muestra fueron 50 funcionarios y 07 expertos del Hospital José Cevallos Ruiz. La tesis concluyó que el poco nivel de desarrollo institucional del hospital es casi nulo dado a una toma de decisiones no muy adecuada por parte de la alta gerencia que por consiguiente si repercute en el desenvolvimiento laboral de los directivos de esa Entidad, y por consiguiente la insatisfacción de sus pacientes.

García (2014), en la tesis de su autoría denominada *Motivación laboral y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México*, tiene el objetivo de precisar como incide la motivación laboral en el desenvolvimiento laboral de los directivos de dicha organización. El diseño fue explicativo, descriptiva, transversal y de enfoque cuantitativo. Su población de estudio fue compuesta por 108 directivos del corporativo en estudio en los años 2013-2014, y la muestra fueron 73 directivos de esta Entidad. El trabajo de investigación concluyó que motivar a los trabajadores si tiene incidencia en el nivel de desenvolvimiento laboral.

Entre los diversos antecedentes nacionales de las variables del estudio tenemos a Quiroz (2021), en su tesis denominada *Gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021*, estableció como objetivo saber si la gestión administrativa incide en el desenvolvimiento laboral en los colaboradores del PRONIED año 2021. El diseño de esta investigación fue no experimental – transversal y de enfoque cuantitativo. La población coincidió con la muestra, que fue de 70 trabajadores del área en estudio perteneciente al PRONIED. La conclusión del autor fue que la gestión administrativa si repercute en el desempeño laboral.

Cerna (2020), en su investigación de nombre *Desempeño laboral del servidor público del Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo*, presentó como objetivo establecer el nivel de desempeño laboral de los individuos que desempeñan labores en la Entidad en estudio. El diseño fue no experimental transversal y cuantitativa. La población fueron 125 servidores públicos nombrados de la entidad en investigación y la muestra la conformaron 94 trabajadores del área en mención. La conclusión a la que llegó la tesis es que factores como satisfacción de los trabajadores, trabajo en equipo, autoestima, formación, objetivos y logros se relacionan con el desempeño laboral del servidor público.

Yarleque (2020), con su tesis denominada *Gestión por resultados y competencia laboral en los colaboradores nombrados del Gobierno Regional de Tumbes*, tuvo como objetivo encontrar si la gestión por resultados y la competencia laboral en los individuos que laboran en la entidad en estudio están relacionadas. El diseño fue no experimental correlacional y cuantitativa. La población similar a la muestra fueron 162 colaboradores nombrados en el GORE Tumbes. La conclusión a la que llegó el autor es la gestión por resultados si está relacionada de forma regular con la competencia laboral.

Ferrer (2017), quien en su estudio de nombre: *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca*, 2016, presentó como objetivo precisar si la gestión esta vinculada con el desenvolvimiento laboral en los colaboradores de dicha entidad. El diseño de esta tesis fue descriptivo correlacional y de tipo cuantitativo. La población similar a la muestra fueron 121 individuos que laboran en la entidad en mención. La conclusión de esta tesis fue que las variables si están relacionadas.

Pino (2016), en su tesis de nombre *Administración de gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de un hospital de la región Ica, dentro del periodo enero – diciembre 2016*, presentó como objetivo conocer si la administración en la gestión administrativa está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores de dicho hospital. El diseño fue no experimental – transversal y cuantitativa. La población fueron 825 trabajadores de un hospital del departamento de Ica y la muestra fue de 130 trabajadores. La conclusión fue que ambas variables si están relacionadas.

Entre los diversos antecedentes locales de las variables del estudio tenemos a Cedeño (2020), quien realizó su tesis denominada *La influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza –Provincia de Trujillo – La Libertad – 2019* cuyo objetivo fue precisar cómo tiene influencia el ambiente laboral en el desenvolvimiento de los servidores del área administrativa de la entidad en análisis. El diseño fue no experimental, transversal y cuantitativa. 42 miembros del personal administrativo de esta entidad pública fueron la población y muestra. La tesis llegó a la conclusión siguiente: Existe una pequeña repercusión del clima laboral en la eficacia del desempeño de los servidores administrativos.

León (2019), quien sustentó su tesis de maestría denominada *Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores nombrados del Gobierno Regional de La Libertad – Sede Central 2017*, que tuvo como objetivo estudiar si el clima laboral está vinculado al desenvolvimiento de los trabajadores nombrados de esta Entidad pública. El diseño fue no experimental, de corte transversal, correlacional y cuantitativa. La población fueron 221 trabajadores nombrados de dicha entidad en el año 2017 y la muestra fue de 86 trabajadores nombrados. La conclusión de la tesis es que el clima laboral se interrelaciona con el desenvolvimiento de los individuos que laboran en la Entidad en estudio con una significancia muy alta.

Ñuñuvero (2019), en su tesis denominada *Nivel de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad – Año 2017* tuvo como objetivo determinar si el grado de capacitación está relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores del área en análisis. Su diseño fue descriptivo correlacional. En este estudio, la población similar a la muestra de estudio fueron 20 trabajadores del área de contrataciones de la mencionada entidad. La conclusión a la que llegó el autor fue que el grado de capacitación en los trabajadores de esta área es el 45% nivel bajo, 40% nivel medio y 15% nivel alto.

Cuba (2019), en su investigación de nombre *Relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú – Sucursal Trujillo: 2018* tuvo como objetivo conocer si las habilidades gerenciales están relacionadas con el desenvolvimiento laboral en los individuos

que laboran en la empresa mencionada. La población y muestra fueron 96 trabajadores de la Sucursal Trujillo del BCP. El diseño fue descriptivo correlacional. Con este estudio se concluyó que las variables en estudio si se relacionan.

Marreros (2018), en su tesis titulada *Relación entre clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera – 2018* presentó como objetivo precisar si el clima laboral está vinculado con el desenvolvimiento laboral de los individuos que desempeñan labores en el área administrativa de la entidad mencionada. El diseño fue no experimental transaccional correlacional. La muestra fueron 150 individuos del área administrativa de esa municipalidad y la muestra fue de 36 trabajadores. La tesis tuvo concluyó que las condiciones de trabajo si incide en el desenvolvimiento laboral.

En lo que respecta a la definición de las variables que están siendo estudiadas se ha considerado varios fundamentos teóricos. Sobre la variable Desempeño laboral se tiene a varios autores que la definen. Silva (2018), estudia los elementos que tienen influencia en el desempeño laboral de un empleado en una entidad y que está relacionado al compromiso de estos en la organización. Asimismo, señala que el desempeño laboral puede mejorarse si se mejoran condiciones laborales para lograr los objetivos en una organización.

Cuesta (2017), indica que el desempeño está referido al comportamiento de una persona que contribuye a lograr los propósitos de una organización y que un desempeño laboral superior o exitoso es decisivo en la eficacia, eficiencia y competitividad empresarial.

Chiavenato (2011), que señala que el desempeño en un puesto se refiere al comportamiento de una persona que lo ejerce. El autor señala que dicho comportamiento difiere entre un individuo a otro dependiendo de la situación y de diversos elementos que influyen en él.

Aamodt (2010), indica que el desempeño laboral está basado en las conductas observadas o acciones ejecutadas por los trabajadores que pueden medirse a través de sus capacidades y grado de contribución a la empresa u organización.

Pedraza (2010), señala que el desempeño laboral son las acciones de una persona orientada al logro de metas, donde el trabajador muestra su voluntad y capacidad de ejecutar dichas acciones, siempre y cuando el ambiente sea ideal para alcanzarlas.

Motowidlo (2003), lo define como el valor que debería aportarse a una organización y que un individuo realiza en un lapso. Estas conductas contribuirán a la eficacia organizacional.

Sobre las dimensiones de Desempeño laboral tenemos: Primera dimensión Eficacia y eficiencia, según la Real Academia Española (2018), eficacia está referida a la habilidad de conseguir el objetivo que se quiere o se espera y eficiencia es la habilidad de tener la disponibilidad de alguien o de algo para lograr un logro determinado. Según Robbins (2009), Eficacia es la obtención de lo propuesto y eficiencia es la razón de la salida efectiva a los insumos requeridos para lograrla. Asimismo, en la Ley Servir N° 30057, este es un principio de esta ley que señala que el Servicio Civil y su normatividad desean lograr los objetivos del Estado optimizando los recursos orientados a este objetivo.

Respecto de la segunda dimensión Motivación tenemos: Robbins (2009), nos señala que la motivación está referida a los procesos que tienen influencia en la persistencia, insistencia, y como se dirige el esfuerzo de una persona para lograr una meta. Según Chiavenato (2011), la motivación se vincula al sistema de cognición y se refiere al impulso que hay en un individuo de comportarse de cierta forma que origina un comportamiento en específico.

Respecto a la tercera dimensión Evaluación tenemos: Leyva (2016), nos indica que evaluar el desempeño laboral consiste en un proceso que se realiza conforme a las características de la organización y se emplea como estrategia para una evaluación integral basada en los resultados de las aptitudes de los colaboradores y como estas afectan el cumplimiento de metas de una entidad. Chiavenato (2009), indica que evaluar el desempeño está referido a apreciar sistemáticamente la forma en cómo se desenvuelve un trabajador en su respectivo puesto y de su potencial crecimiento.

Sobre la variable Gestión tenemos a diversos autores que la definen: Anzola (2020), que indica que la gestión abarca las diligencias que realizan para el logro de metas considerando procesos como la organización, dirección, planeación y control.

Muñoz (2020), indica que la gestión está referida a las acciones precisas, prácticas y oportunas para conseguir en el menor tiempo posible, y con la calidad del caso, los objetivos planteados en el ámbito público y privado.

Escalante (2015), nos menciona que la gestión pública aporta significativamente al fortalecimiento y buen desempeño de las organizaciones del Estado, y para esto usa modelos y herramientas de gestión de la administración pública.

Figuroa (2012), señala que la gestión es una herramienta más adecuada para afrontar a los retos impuestos para hacer mejoras a la eficacia, eficiencia y la calidad cada servicio que se brinda a la ciudadanía.

Álvarez (2008), nos menciona que la gestión se refiere al grupo de acciones y decisiones que llevan al cumplimiento de objetivos establecido. Señala que la gestión es de carácter teleológica orientado a cumplir fines.

Respecto a la definición de Gestión pública, Idea Internacional y transparencia (2009), se refiere a ella como un grupo de acciones con las cuales las organizaciones se orientan hacia lograr sus objetivos dentro del marco de las políticas gubernamentales definidas por el Poder Ejecutivo.

Asimismo, Saravia (2018), nos comenta que la Gestión pública debe estar orientada en función al rol que el Estado asuma para darle dinamismo a las instituciones y adaptar al personal a las nuevas y crecientes necesidades. Asimismo, concluye que el procedimiento de consolidar la gestión pública en nuestro país se ha visto entorpecido por la deficiente capacidad de gestionar y la preparación de los funcionarios del Estado al momento de asumir los retos que la administración y la sociedad les exige.

Ortun (2010), indica que esta variable se refiere a una gestión con las dificultades que son parte del carácter público. Gestión está referida tanto a la práctica como a la disciplina.

En lo que respecta a los conceptos que definen las dimensiones de la variable Gestión se tiene como primera al Planeamiento estratégico. Valenzuela (2013), Nos señala que es un instrumento de gestión que ayuda a que las organizaciones se preparen para afrontar ocurrencias futuras orientando sus metas realistas de desempeño. Sainz de vicuña (2012), dice que es el plan maestro de una organización, en la cual la alta dirección toma las decisiones estratégicas respecto a lo que se hará en el mediano o largo plazo para lograr mayor competitividad, satisfaciendo las expectativas de la organización. Figueroa (2012), menciona que esta es la forma específica de manejar una organización de manera que se pueda tener las mejores condiciones consideradas en el plan organizacional. Armijo (2015) nos señala que es una herramienta para facilitar la toma de decisiones de una organización respecto a lo que deben hacer para lograr eficiencia en los bienes y servicios que brinda una organización.

Sobre la segunda dimensión Presupuesto por resultados tenemos: Gálvez & Grompone (2018), sostienen que el presupuesto por resultados integra al presupuesto y la planificación tomando en cuenta la organización de actividades y trabajadores para obtener los resultados esperados. Estos autores consideran que los elementos de esta dimensión tienen como indicadores de desempeño a los programas presupuestales, monitoreo y evaluación de las estrategias e incentivos. Andía (2016), define a esta dimensión como una metodología aplicada sistemáticamente al proceso del presupuesto y que involucra la secuencia de cómo se programa, formula, aprueba, ejecuta y evalúa el presupuesto, obteniendo logros y un mejor uso de los recursos estatales para beneficiar a la ciudadanía. Álvarez (2011), se refiere al presupuesto por resultados como una herramienta de gestión y planificación que lo que se programa, formula, aprueba, ejecuta y evalúa con respecto al presupuesto orientado al logro de resultados de una inversión realizada a través de programas. Pérez (2010) señala al respecto, que aplicar esta dimensión aporta a cada gobierno a detectar deficiencias en la instrumentación de sus programas y con esto mejora las estrategias de planeación en una gestión.

Sobre la tercera dimensión Organización tenemos: Chiavenato (2011), indica que una organización se refiere a un grupo de actividades que son coordinadas por un grupo de individuos de forma consciente y señala que las condiciones

necesarias para que esta exista es la capacidad de comunicación de las personas, la disposición a contribuir en acciones conjuntas con el fin de lograr objetivos comunes. Velásquez (2007), señala que la organización es un sistema orgánico dentro de un medio difícil con el cual se intercambia materia, energía, información y recursos económicos, en otras palabras, es un sistema socio-técnico abierto que tiene entradas, salidas y retroalimentación que constantemente funcionan adaptándose según su operación y propósitos.

Respecto a la cuarta dimensión Dirección tenemos: Pautt (2011), Señala que la dirección es la mezcla de las relaciones humana y el trabajo, y que esta proviene de la sustancia de una organización, reflejada en las decisiones que un directivo tome para llevar hacia adelante la organización. Fayol (1916), La dirección tiene como misión hacer funcionar al grupo humano social con el propósito de lograr los resultados más eficientes de elementos que componen su unidad, armonizando con los intereses de la organización.

Sobre la quinta dimensión Control tenemos: Speklé (2001), indica que control puede describirse como medidas o acciones de la organización que han sido diseñadas para facilitar que los miembros logren un cumplimiento óptimo de sus funciones reduciendo consecuencias indeseadas. Hernández (2017), señala que el control se refiere a la capacidad de mantener un dominio armónico sobre las acciones, bienes, sucesos y personas, y también a factores que influyan en el logro de objetivos previamente establecidos en cualquier actividad humana, sobre todo en las circunscritas al ámbito de las organizaciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

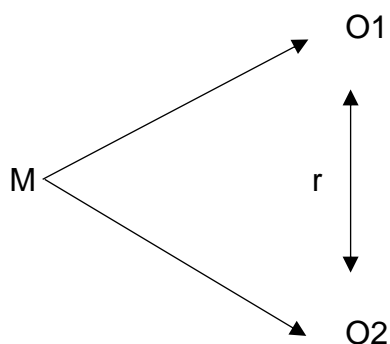
Esta tesis fue de tipo aplicada, dado que esta investigación por su aplicación y el conocimiento obtenido tiene el propósito de solucionar problemas específicos y sus resultados son de aplicación inmediata (Hernández & Mendoza, 2018). También (CONCYTEC, 2018) reafirma esto dado que esta tesis busca determinar a través de los conocimientos obtenidos, medios mediante los cuales se pueden cubrir necesidades específicas.

Asimismo, esta investigación es de enfoque cuantitativo, dado que para obtener información se usan un conjunto de métodos y técnicas estadísticas para analizar la información recopilada (Hernández & Mendoza, 2018)

En esta investigación se realizó la exploración de los fenómenos acordes a la realidad, en otras palabras, no se manipuló variables, destacando naturalmente los hechos que fueron susceptibles de análisis.

3.1.2. Diseño de Investigación

Esta tesis fue de tipo no experimental de corte transversal correlacional simple dado que la intención de esta es hacer descripción de las variables y hacer análisis de su ocurrencia y como se relacionan en una determinada situación. Además, las variables de este estudio son estrictamente descriptivas y se analiza la correlación entre las dos variables. (Hernández & Mendoza, 2018)



Donde:

M: Servidores públicos de la Gerencia Regional de Infraestructura

O1: Observación sobre Desempeño laboral

O2: Observación sobre Gestión

V1: Desempeño laboral

V2: Gestión

r: Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:**

Tito (2012), concibe que son las características que diferencian a un trabajador que provienen de desenvolvimientos que generan acciones destacables y exitosas en su lugar de labores, asimismo el autor refiere que un trabajador capaz es quien obtiene resultados mejores al que los demás.

- **Definición operacional:**

El desempeño laboral está referido a las capacidades de un individuo reflejadas en acciones observables que apoyan al logro de metas de una organización. El instrumento para recolectar información a utilizar es el cuestionario. Este desempeño debe cumplir tres aspectos básicos: Eficacia y eficiencia, Motivación y Evaluación. El instrumento ha sido adaptado del autor Quiroz (2021).

- **Indicadores:**

La presente tesis cuenta con 10 indicadores agrupados en 3 dimensiones:

Dimensión 1: Eficacia y eficiencia

Indicadores: Recursos, resultados, dedicación laboral y ambiente.

Dimensión 2: Motivación

Indicadores: Compromiso, metas, incentivos

Dimensión 3: Evaluación

Indicadores: Medición, Supervisión, Calificación

- **Escala de medición:**

Escala ordinal (Eficiente, regular, deficiente)

Variable 2: Gestión

- **Definición conceptual:**

Un sistema que plantea una gestión actualizada, dinámica y honesta y la administración de cada recurso estatal orientada a cumplir las actividades estratégicas establecidas en planes estratégicos de cada gobierno comprendidas dentro de un lapso establecido, y que permite hacer la gestión y evaluación de las acciones, procedimientos y productos de una organización sometidos a la medición de sus logros. Álvarez (2012)

- **Definición operacional:**

La gestión se refiere a la estrategia que funciona a través de objetivos, procesos y actividades que buscan que el uso de los recursos del Estado sea de forma eficiente, eficaz y transparente con el propósito de obtener mejoras sostenibles en el desarrollo del país. El instrumento ha sido adaptado del autor Quiroz (2021) y Heras (2021)

- **Indicadores:**

La presente tesis cuenta con 10 indicadores agrupados en 5 dimensiones:

Dimensión 1: Planeamiento Estratégico

Indicadores: Misión, Visión.

Dimensión 2: Presupuesto por resultados

Indicadores: Presupuesto, incentivo

Dimensión 3: Organización

Indicadores: Estructura, Coordinación

Dimensión 4: Dirección

Indicadores: Liderazgo, Toma de decisiones

Dimensión 5: Control

Indicadores: Control, Evaluación

- **Escala de medición:**

Escala Ordinal (Eficiente, regular, deficiente)

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Fueron 46 servidores de la GRI de un Gobierno Regional, Perú 2022.

Criterios de inclusión

Servidores nombrados y con contrato CAS.

Criterios de exclusión

Se excluye a funcionarios de la GRI de un Gobierno Regional, Perú 2022.

Se excluye a locadores de servicios.

Se excluye a servidores con procesos administrativos vigentes.

3.3.2. Muestra

Se considera como muestra a toda la población que son 46 servidores públicos.

3.3.3. Muestreo

No se consideró utilizar alguna técnica de muestreo porque se trabajará con la población en su totalidad.

3.3.4. Unidad de Análisis

Para este estudio se escogió a un servidor público de la GRI de un Gobierno Regional, Perú 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas

Se optó por utilizar la encuesta como técnica para medir las variables de esta investigación. La encuesta, sirve para recolectar información de las áreas de estudio a través de preguntas con respuesta cerrada.

En este caso, se desarrolló la encuesta utilizando la plataforma Google Forms, la cual fue enviada a través de correo a los servidores públicos de la GRI de un Gobierno Regional.

Instrumentos

Para la medición del desempeño laboral se utilizó un cuestionario adaptado del autor Quiroz (2021), conformado por 20 ítems con respuestas tipo likert, nunca, raramente, algunas veces, a menudo, siempre; en tres dimensiones (Eficacia y eficiencia, motivación y evaluación).

Los niveles para la medición del desempeño laboral y sus dimensiones son: eficiente, regular y deficiente. Para evaluar esto se aplicó Barenos Statones.

Para la medición de gestión se utilizará un cuestionario adaptado del autor Quiroz (2021) y Heras (2021) compuesto por 20 ítems con respuestas tipo likert, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre; en cinco dimensiones (Planeamiento estratégico, Presupuesto por resultados, organización, dirección, control)

Los niveles para la medición de la gestión y sus dimensiones son: eficiente, regular y deficiente. Para evaluar esto se aplicó Barenos Statones.

Validación y confiabilidad

Ficha Técnica 1 Desempeño laboral

Título:	Cuestionario de Desempeño laboral
Autor:	Gamboa (2022)
Año:	2022
Versión:	Quiroz (2021), adaptado por Gamboa (2022) para el presente estudio.
Sujetos de aplicación:	Servidores públicos de la GRI de un GORE.
Tipo de administración:	Encuesta autoadministrada.
Duración:	10 minutos.
Normas de puntuación:	Se aplica escala de Likert con 5 alternativas de respuestas.
Campos de aplicación:	Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE.
Validez	Validez de contenido y estructura. Esta encuesta fue sometida a opinión de 5 Expertos que evaluaron la prueba con el formato de V-Aiken, usando los criterios coherencia, claridad y pertinencia. Con la calificación de los jueces expertos se obtuvo un Coeficiente de Aiken de 1.0
Confiabilidad	Se aplicó una prueba piloto en 20 individuos que cumplen labores en la GRI Nivel de confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,961.
Conclusión	Según lo evaluado por Jueces Expertos y los resultados de la prueba piloto, se llegó a la conclusión de que el Cuestionario es apto para ser aplicado en la presente investigación.

Ficha Técnica 2 Gestión

Título:	Cuestionario de Gestión.
Autor:	Gamboa (2022)
Año:	2022
Versión:	Quiroz (2021) y Heras (2021) , adaptado por Gamboa (2022) para el presente estudio.
Sujetos de aplicación:	Servidores públicos de la GRI de un GORE.
Tipo de administración:	Encuesta autoadministrada.
Duración:	10 minutos.
Normas de puntuación:	Se aplica escala de Likert con 5 alternativas de respuestas.
Campos de aplicación:	Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE.
Validez	Validez de contenido y estructura. Esta encuesta fue sometida a opinión de 5 Expertos que evaluaron la prueba con el formato de V-Aiken, usando los criterios coherencia, claridad y pertinencia. Con la calificación de los jueces expertos se obtuvo un Coeficiente de Aiken de 1.0
Confiabilidad	Se aplicó una prueba piloto en 20 individuos que cumplen labores en la GRI. Nivel de confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,961.
Conclusión	Según lo evaluado por Jueces Expertos y los resultados de la prueba piloto, se llegó a la conclusión de que el Cuestionario es apto para ser aplicado en la esta investigación.

La validez de contenido o expertos, se consideró recurrir a cinco expertos o profesionales conocedores del tema de esta investigación, los cuales emitieron su

veredicto con respecto al contenido de los cuestionarios respecto a desempeño laboral y gestión. Se tiene como base los cuestionarios elaborados por Quiroz (2021) para el desempeño laboral y para gestión, el cuestionario de Heras (2021), adaptándolos al requerimiento de esta investigación.

Tabla 1

Validación de juicio de expertos

Variab les	N°	Expertos	Especialidad	Opini ón
Desempeño laboral y Gestión	1	Ítalo Guillermo Zavala Bravo	Dr. en Arquitectura	Aplicable, hay suficiencia
	2	Enma Pepita Verastegui Gálvez	Mg. en Gestión pública	
	3	Vanessa Aurora Mendoza Santillán	Mg. en Gestión pública	
	4	Yaqueline Janet Vallejos Rojas	Mg. en Gestión pública	
	5	Amelia Josefina Diaz Diaz	Mg. en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción	

La confiabilidad de los instrumentos se obtendrá con la recolección de las encuestas aplicadas a una muestra piloto conformado por 20 colaboradores de la Gerencia de Infraestructura con modalidad de contrato distinta a la de la muestra. La aplicabilidad del instrumento fue sustentada utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Tabla 2*Consistencia interna de cuestionario Desempeño Laboral – Alfa de Cronbach*

	Instrumento	Alfa de Cronbach	Ítem o reactivo
Dimensión	Eficacia y eficiencia	0.893	8
Dimensión	Motivación	0.892	6
Dimensión	Evaluación	0.972	6
Variable	Desempeño Laboral	0.961	20

Para el cuestionario Desempeño laboral se obtuvo un índice alfa de Cronbach de 0.961, sus dimensiones que la componen sus índices varían entre 0.892 a 0.972 (Ver anexo 4) La variable logra una excelente confiabilidad y los indicadores tienen buena confiabilidad (Ver anexo 4)

Tabla 3*Consistencia interna del cuestionario Gestion – Alfa de Cronbach*

	Instrumento	Alfa de Cronbach	Ítem o reactivo
Dimensión	Planeamiento estratégico	0.923	4
Dimensión	Presupuesto por resultados	0.918	4
Dimensión	Organización	0.888	4
Dimensión	Dirección	0.965	4
Dimensión	Control	0.889	4
Variable	Gestión	0.972	20

Para el cuestionario Gestión se tuvo un valor para el índice alfa de Cronbach de 0.972, sus dimensiones que la componen sus índices varían entre 0.888 a 0.965 (Ver anexo 4) La variable logra una excelente confiabilidad y los indicadores tienen buena confiabilidad (Ver anexo 6 y 7)

3.5. Procedimientos:

La tesis se realizó con la autorización de la Subgerencia de Recursos humanos y la Gerencia Regional de Infraestructura (GRI) de un Gobierno Regional, Perú 2022, en la que se aplicó los cuestionarios. Con la autorización se procedió a instruir a los trabajadores públicos que forman parte de la muestra, la forma de responder a cada cuestionario. Para la aplicación de los instrumentos, se realizó la encuesta en la herramienta Google Forms y esta fue enviada a través de correo a cada servidor público perteneciente a la muestra de la GRI de un Gobierno Regional, Perú 2022.

Luego de la recolección de información, esta se procesó en el software Excel y se procedió a usar Spss V.25 con el fin de procesar cada dato obtenido.

3.6. Método de análisis de datos:

Para esta tesis se realizó el procesamiento de los datos recopilados con la ayuda del programa del Spss V.25. En los procedimientos estadísticos necesarios para esta investigación son la prueba de normalidad Shapiro-Wilks al recopilar información de 46 servidores y las pruebas estadísticas de Pearson o Spearman para obtener el coeficiente de correlación conforme a los objetivos que se perciben.

Además, la interpretación de cada coeficiente de correlación se basó en lo señalado por el autor Bisquerra, que indica los niveles y rangos de la correlación determinada.

Los resultados de las pruebas estadísticas utilizadas para los objetivos e hipótesis planteadas se muestran en tablas que demuestran la relación que pueda existir.

3.7. Aspectos éticos:

Con la finalidad de desarrollar esta investigación, se obtuvo permiso informado de la Subgerencia de Recursos Humanos y Subgerencia de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022, protegiendo su derecho y bienestar; se les informó sobre el objetivo del estudio y su justificación, permitiendo que cada servidor decida su participación en el estudio.

Los instrumentos aplicados fueron de forma anónima manteniendo el respeto hacia el servidor en todo el proceso, también el respeto a las respuestas sin emitir juicio sobre cuáles sean buenas o malas para el servidor. Para esta investigación se respetó los derechos de autor, por lo tanto, se citó a cada uno de ellos.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Niveles de desempeño laboral según dimensiones en los servidores públicos de la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.

Variable / dimensión	Puntuación	Niveles	Personal	
			n	%
V. Desempeño laboral				
	132-198	Eficiente	16	34.8%
	117-131	Regular	12	26.1%
	72-116	Deficiente	18	39.1%
D. Eficacia y eficiencia				
	31-39	Eficiente	17	37.0%
	27-30	Regular	15	32.6%
	15-26	Deficiente	14	30.4%
D. Motivación				
	20-30	Eficiente	13	28.3%
	17-19	Regular	20	43.4%
	11-16	Deficiente	13	28.3%
D. Evaluación				
	18-30	Eficiente	16	34.8%
	13-17	Regular	11	23.9%
	6-12	Deficiente	19	41.3%

Nota: Base de datos

En tabla 4 se visualiza que el desempeño laboral que resaltó en la mayoría de servidores públicos es eficiente (34.8%), sucedido por el nivel deficiente (39.1%) y regular (26.1%).

A nivel de dimensiones, respecto a Eficacia y eficiencia, el nivel que resaltó en los servidores públicos es eficiente (37.0%), sucedido por el nivel regular (32.6%) y deficiente (30.4%). En lo que respecta a la dimensión Motivación predominó el nivel regular (43.4%), secundado por el nivel deficiente (28.3%) y eficiente (28.3%). Por último, la dimensión Evaluación primó en nivel deficiente (41.3%), seguido por el nivel eficiente (34.8%) y regular (23.9%)

Tabla 5

Niveles de gestión según dimensiones en los servidores públicos de la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.

Variable / dimensión	Puntuación	Niveles	Personal	
			n	%
V. Gestión				
	70-99	Eficiente	19	41.3%
	61-69	Regular	7	15.2%
	35-60	Deficiente	20	43.5%
D. Planeamiento estratégico				
	16-20	Eficiente	15	32.6%
	13-15	Regular	17	37.0%
	8-12	Deficiente	14	30.4%
D. Presupuesto por resultados				
	12-20	Eficiente	15	32.6%
	9-11	Regular	13	28.2%
	5-8	Deficiente	18	39.1%
D. Organización				
	16-20	Eficiente	18	39.1%
	13-15	Regular	6	13.0%
	6-12	Deficiente	22	47.8%
D. Dirección				
	17-20	Eficiente	12	26.1%
	14-16	Regular	19	41.3%
	6-13	Deficiente	15	32.6%
D. Control				
	14-20	Eficiente	15	32.6%
	11-13	Regular	16	34.8%
	4-10	Deficiente	15	32.6%

Nota: Base de datos

En tabla 5 se visualiza que respecto a la variable gestión, el nivel que sobresalió en la mayoría de servidores públicos es deficiente (43.5%), continuado por el nivel eficiente (41.3%) y regular (15.2%).

A nivel de dimensiones, en Planeamiento estratégico el nivel que resaltó en los servidores públicos es regular (37.0%), seguido por el nivel eficiente (32.6%) y deficiente (30.4%). Sobre la segunda dimensión Presupuesto por

resultados predominó el nivel deficiente (39.1%), seguido por el nivel eficiente (32.6%) y regular (28.2%). En lo que concierne a la tercera dimensión Organización, predominó el nivel deficiente (47.8%), seguido por el nivel eficiente (39.1%) y regular (13.0%). Respecto a la cuarta dimensión Dirección, sobresalió el nivel regular (41.3%), seguido por deficiente (32.6%) y eficiente (26.1%). Finalmente, la dimensión Control primó el nivel regular (34.8%), seguido por el nivel eficiente (32.6%) y deficiente (32.6%)

Tabla 6

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en variables Desempeño laboral y Gestión.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,979	46	,580
Gestión	,983	46	,726

Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral y Gestión (anexo 03 y 04)

En la tabla 6 se visualiza lo obtenido en la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, que en esta investigación se utilizó dado que la muestra está compuesta por un menor de 50 personas. El valor de significancia que arrojo esta prueba es en la variable Desempeño laboral (.580) y en la variable Gestión (.726) siendo valores mayores a .05 lo que nos señala que para obtener la correlación entre las dos variables se debe utilizar el coeficiente r de Pearson.

Tabla 7

Relación entre Desempeño laboral y Gestión en la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.

r de Pearson		Gestión
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.810
	Sig. (Bilateral)	.000
	N	46

Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral y Gestión (anexo 03 y 04)

En la Tabla 7 se visualiza lo obtenido en la prueba paramétrica aplicada, en la cual el coeficiente r de Pearson es de .810 y la significancia de 0.000 ($p < .05$), lo que denota que hay una correlación muy alta entre el desempeño laboral y la gestión en la GRI de la Entidad en estudio, por lo que se descarta la hipótesis nula y se afirma la hipótesis general: Existe relación significativa entre el desempeño laboral de los servidores públicos y la gestión de la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.

Tabla 8

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en variable Desempeño laboral y dimensiones de la variable Gestión

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Desempeño laboral	,979	46	,580
V2. Gestión			
D1. Planeamiento estratégico	,960	46	,116
D2. Presupuesto por resultados	,943	46	,026
D3. Organización	,955	46	,071
D4. Dirección	,956	46	,080
D5. Control	,976	46	,471

Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral y Gestión (anexo 03 y 04)

En la Tabla 8 se visualiza lo obtenido con la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, que fue utilizada dado que se tiene una muestra menor a 50, Esta nos dio el valor de significancia mayor a .05 en la variable desempeño laboral ($p=.580$). En las dimensiones de la variable Gestión se tiene: dimensión Planeamiento estratégico ($p=.116$), dimensión Presupuesto por resultados ($p=.026$), dimensión Organización ($p=.071$), dimensión Dirección ($p=.080$) y dimensión Control ($p=.471$)

Dado estos resultados, para precisar la correlación entre la variable desempeño laboral con las dimensiones Planeamiento estratégico, organización, dirección y control; se optó por usar el coeficiente r de Pearson, y, para precisar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión Presupuesto por resultados, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 9

Relación entre Desempeño laboral y dimensión Planeamiento estratégico en la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.

r de Pearson	Planeamiento Estratégico
	Coeficiente de correlación
Desempeño laboral	.732
	Sig. (Bilateral)
	.000
	N
	46

Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral y Gestión (anexo 03 y 04)

En la Tabla 9 se visualiza lo obtenido de la prueba aplicada, en la cual el coeficiente r de Pearson es de .732 y la significancia de 0.000 ($p < .05$), lo que nos señala que hay una correlación alta entre el desempeño laboral y la dimensión Planeamiento estratégico de la Gestión en la GRI de la Entidad mencionada.

Tabla 10

Relación entre Desempeño laboral y dimensión Presupuesto por resultados en la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.

rho de Spearman	Presupuesto por resultados
Coeficiente de correlación	.473
Desempeño laboral	Sig. (Bilateral) .001
N	46

Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral y Gestión (anexo 03 y 04)

En la Tabla 10 se muestra lo obtenido en la prueba aplicada, que arrojó un valor para el coeficiente Rho de Spearman de .473 y la significancia de 0.001 ($p < .05$), lo que denota que hay una correlación moderada entre el desempeño laboral y la dimensión Presupuesto por resultados de la Gestión en la GRI de la Entidad mencionada.

Tabla 11

Relación entre Desempeño laboral y dimensión Organización en la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.

r de Pearson		Organización
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.702
	Sig. (Bilateral)	.000
	N	46

Fuente: Cuestionarios de Desempeño laboral y Gestión (anexo 03 y 04)

En la Tabla 11 se visualiza lo obtenido en la prueba aplicada, cuyo valor arrojado para el coeficiente r de Pearson es de .702 y la significancia de 0.000 ($p < .05$), esto significa que hay una correlación alta entre el desempeño laboral y la dimensión Organización en la GRI de la Entidad mencionada.

Tabla 12

Relación entre Desempeño laboral y dimensión Dirección en la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.

r de Pearson	Dirección
Coeficiente de correlación	.732
Desempeño laboral	Sig. (Bilateral) .000
N	46

Fuente: Cuestionarios de Desempeño laboral y Gestión (anexo 03 y 04)

En la Tabla 12 se muestra lo obtenido en la prueba aplicada, que arrojó un valor para el coeficiente r de Pearson de .732 y una significancia de 0.000 ($p < .05$), esto significa que hay una correlación alta entre el desempeño laboral y la dimensión Dirección de la Gestión en la GRI de la Entidad en estudio.

Tabla 13

Relación entre Desempeño laboral y dimensión Control en la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.

r de Pearson		Control
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.724
	Sig. (Bilateral)	.000
	N	46

Fuente: Cuestionarios de Desempeño laboral y Gestión (anexo 03 y 04)

En la Tabla 13 se presenta lo obtenido en la prueba aplicada, cuyo valor del coeficiente r de Pearson es de .724 y la significancia de 0.000 ($p < .05$), lo cual denota que hay una correlación alta entre el desempeño laboral y la dimensión Control de la Gestión en la GRI de la Entidad en estudio.

Tabla 14

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en variable Gestión y dimensiones de la variable Desempeño laboral.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Gestión	,983	46	,726
V2. Desempeño laboral			
D1. Eficacia y eficiencia	,963	46	,148
D2. Motivación	,929	46	,008
D3. Evaluación	,944	46	,028

Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral y Gestión (anexo 03 y 04)

En la Tabla 14 se visualiza lo obtenido en la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, que fue seleccionada por tener una muestra menor a 50. El resultado de esta prueba nos dio una significancia mayor a .05 en la variable Gestión ($p=.726$). En las dimensiones de la variable Desempeño laboral se tiene: dimensión Eficacia y eficiencia ($p=.148$), dimensión Motivación ($p=.008$) y dimensión Evaluación ($p=.028$)

Según estos resultados, para poder precisar la correlación entre la variable Gestión con la dimensión Eficacia y eficiencia; se optó por usar el coeficiente r de Pearson, y, para precisar la relación entre la Gestión y las dimensiones Motivación y Evaluación, se optó por utilizar el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 15

Relación entre Gestión y dimensión Eficacia y eficiencia en la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.

r de Pearson		Eficacia y eficiencia
Gestión	Coeficiente de correlación	.683
	Sig. (Bilateral)	.000
	N	46

Fuente: Cuestionarios de Desempeño laboral y Gestión (anexo 03 y 04)

En la Tabla 15 se visualiza lo obtenido en la prueba aplicada, en la cual se obtuvo un resultado para el coeficiente r de Pearson de .683 y un valor de significancia de 0.000 ($p < .05$), esto denota que hay una correlación alta entre la gestión y la dimensión Eficacia y eficiencia del Desempeño laboral en la GRI de la Entidad en estudio.

Tabla 16

Relación entre Gestión y dimensión Motivación en la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.

rho de Spearman		Motivación
Gestión	Coeficiente de correlación	.648
	Sig. (Bilateral)	.000
	N	46

Fuente: Cuestionarios de Desempeño laboral y Gestión (anexo 03 y 04)

En la Tabla 16 se visualiza lo obtenido en la prueba no paramétrica aplicada, donde el coeficiente Rho de Spearman es de .648 y la significancia de 0.000 ($p < .05$), esto significa que hay una correlación alta entre la gestión y la dimensión Motivación del Desempeño laboral en la GRI de la Entidad en estudio.

Tabla 17

Relación entre Gestión y dimensión Evaluación en la Gerencia Regional de Infraestructura de un GORE, Perú 2022.

rho de Spearman	Evaluación
Gestión	Coefficiente de correlación .702
	Sig. (Bilateral) .000
	N 46

Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral y Gestión (anexo 03 y 04)

En la Tabla 17 se visualiza lo obtenido en la prueba aplicada, en la cual se obtuvo el coeficiente Rho de Spearman cuyo valor es de .702 y un valor de significancia de 0.000 ($p < .05$), esto significa que si hay una correlación alta entre la Gestión y la dimensión Evaluación del Desempeño laboral en la GRI de la Entidad en estudio.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación planteó como objetivo precisar la relación que hay entre el desempeño laboral de los servidores públicos y la gestión de la GRI de un GORE, Perú 2022, investigación que se realizó en el contexto en que esta entidad no supera la meta establecida respecto a ejecución de proyectos, lo cual denota deficiencias en su gestión.

La presente investigación realizó cálculos estadísticos para probar las hipótesis planteadas, esto se pudo realizar en base a los datos recopilados en los cuestionarios aplicados para medir las variables en análisis. Estos cuestionarios aplicados fueron evaluados previamente por la evaluación de cinco expertos, quienes precisaron la validez y aplicabilidad de los mismos. Posteriormente, para precisar la confiabilidad se continuó con la realización de la aplicación de la prueba estadística Alfa de Cronbach, con la cual se obtuvo un nivel excelente de confiabilidad.

La información procesada en esta investigación confirma que el nivel de desempeño laboral que predominó en los servidores de la GRI es deficiente (39.1%), seguido por el nivel regular (39.1%) y deficiente (26.1%). León (2019) concluye que el nivel de desenvolvimiento laboral en el GRLL 2017 es medio bajo. Nuñuvero (2019) identifica en sus conclusiones que el nivel de desenvolvimiento laboral en las personas que desempeñan labores en el área de Contrataciones del GRLL 2017 en su mayoría es bajo (50%). Las conclusiones mencionadas en ambos estudios realizados en la misma Entidad, respalda el resultado obtenido en la presente investigación.

A nivel de dimensiones, en la dimensión Eficacia y eficiencia que resaltó en los servidores públicos es eficiente (37.0%), secundado por el nivel regular (32.6%) y deficiente (30.4%). En lo que respecta a la dimensión Motivación predominó el nivel regular (43.4%), y fue secundado por el nivel deficiente (28.3%) y eficiente (28.3%). Por último, la dimensión Evaluación primó en nivel deficiente (41.3%), seguido por el nivel eficiente (34.8%) y regular (23.9%).

Asimismo, respecto al nivel de gestión que predominó se tiene al nivel deficiente (43.5%), seguido por el nivel eficiente (41.3%) y regular (15.2%). A nivel de

dimensiones, en Planeamiento estratégico el nivel que prevaleció en los servidores públicos es regular (37.0%), seguido por el nivel eficiente (32.6%) y deficiente (30.4%). Respecto a la segunda dimensión Presupuesto por resultados predominó el nivel deficiente (39.1%), seguido por el nivel eficiente (32.6%) y regular (28.2%). En lo que concierne a la tercera dimensión Organización, predominó el nivel deficiente (47.8%), seguido por el nivel eficiente (39.1%) y regular (13.0%). Respecto a la cuarta dimensión Dirección, sobresalió el nivel regular (41.3%), seguido por deficiente (32.6%) y eficiente (26.1%). Finalmente, la dimensión Control primó el nivel regular (34.8%), seguido por el nivel eficiente (32.6%) y deficiente (32.6%)

Para comprobar cada hipótesis planteada se utilizó la base de datos recopiladas a través de los cuestionarios, una vez desarrollada la prueba de normalidad se optó por determinar la correlación entre variables a través del r de Pearson. Con esto se afirmó que, si existe una correlación positiva y fuerte entre la variable Desempeño laboral y Gestión, por lo que, se descarta a la hipótesis nula y se afirma la hipótesis general: Existe relación significativa entre el desempeño laboral de los servidores públicos y la gestión de la GRI de un GORE, Perú 2022.

Este resultado mantiene relación con lo determinado en varios de los estudios mencionados en los antecedentes. Se tiene el caso de Quiroz (2021), Yarleque (2020), Ferrer (2017), Pino (2016) y Cuba (2019), autores que en cada uno de sus estudios concluyen que las variables si están correlacionadas y que por lo tanto al mejorar una de las variables, la otra también mejorará.

Respecto a los objetivos específicos, se tiene como el primero de ellos precisar la relación entre la dimensión eficacia y eficiencia y la gestión en la GRI de un GORE, Perú 2022. Según los resultados se muestra correlación positiva alta ($r = .683$ y $p = 0.000$), ello se entiende que, si los servidores públicos cuentan con lo necesario en lo referente a recursos y muestran dedicación y disposición, esto logra hacer una gestión eficiente en toda la GRI.

El segundo objetivo específico fue precisar relación entre la dimensión motivación y la gestión. Según lo obtenido se tuvo un nivel de correlación positiva alta ($\rho = .648$ y $p = 0.000$). En este caso los servidores juzgaron como regular la motivación

existente en su área de trabajo denotando que, si bien ellos tienen disposición al logro de todos los objetivos, la gestión pocas veces toma en cuenta sus necesidades y generalmente no existe incentivos a su desempeño. Dado los resultados, esta dimensión sí afecta considerablemente a la eficiencia de la gestión en Gerencia Regional de Infraestructura.

Pino (2016) en las conclusiones de su estudio, demuestra que hay relación entre la motivación de los trabajadores y su desempeño, confirmando el resultado obtenido en esta tesis. Asimismo, según Cieza et al., (2021) en su investigación menciona que muchos de los trabajadores no reciben la motivación adecuada, lo cual impacta en cada meta de los trabajadores, generando un desempeño laboral deficiente, por lo cual se debe implementar políticas de gestión y estrategias con el propósito de optimizar la gestión y por tanto el desempeño de cada trabajador en las organizaciones.

El tercer objetivo específico fue precisar relación entre la dimensión evaluación y la gestión. Según los resultados obtenidos, se mostró un nivel de correlación positiva alta ($\rho = .702$ y $p = 0.000$). Respecto a esta dimensión, los servidores denotaron que la evaluación en la GRI es deficiente, lo cual nos indica que no hay evaluación del desempeño laboral de cada trabajador y por lo cual no se realiza capacitación y fortalecimiento en las áreas débiles del desempeño de los servidores. Dado que la dimensión evaluación es deficiente, nos indica que la gestión también es deficiente en este aspecto.

Ñuñuvero (2019) respecto a esto, nos señala en sus conclusiones que el nivel de capacitación es de vital importancia en la obtención de un buen rendimiento laboral y que estas están correlacionadas de forma fuerte y positiva ($r = .803$). Por ser un estudio aplicado en la misma Entidad, se denota y reafirma que la aplicación de evaluación y en base a ello capacitación son prácticamente nulos y deficientes.

El cuarto objetivo específico fue precisar relación que hay entre la dimensión Planeamiento estratégico y el desempeño laboral. Según lo obtenido se muestra un nivel de correlación positiva alta ($r = .732$ y $p = 0.000$). Sobre esta dimensión, los servidores la calificaron en su mayoría como regular, lo que quiere decir que si bien es cierto hay una orientación de los esfuerzos hacia el cumplimiento de la misión,

visión institucional y objetivos estratégicos, estos no son lo suficientemente adecuados para lograr una gestión eficiente.

Respecto a esta relación, Quiroz (2021) llega a la conclusión que hay una correlación de consideración entre el planeamiento y el desenvolvimiento laboral ($\rho=0.633$). Asimismo, Gutiérrez (2018) en su investigación obtuvo resultados de correlación moderada ($r=0.468$) entre un nivel regular de planeamiento estratégico y un nivel regular de desempeño laboral. Barba (2015) señala en sus conclusiones que la mayoría de los trabajadores de su estudio señalan que la planificación de la gestión del recurso humano es de carácter infaltable para optimizar el desenvolvimiento laboral.

El quinto objetivo específico fue precisar relación entre la dimensión Presupuesto por resultados y el desempeño laboral. Según los resultados obtenidos se tuvo un nivel de correlación positiva moderada ($\rho = .473$ y $p = 0.001$). Esta dimensión fue calificada como deficiente por la mayoría de servidores consultados, evidenciando que el presupuesto recibido para recursos humanos y materiales no son suficientes para un óptimo desempeño laboral.

El sexto objetivo específico fue precisar la relación entre la dimensión Organización y el desempeño laboral Según lo obtenido, se tuvo un nivel de correlación positiva alta ($r = .702$ y $p = 0.000$). Respecto a esta dimensión, la mayoría de servidores la calificaron como deficiente, denotando que la estructura organizacional de la Gerencia Regional de Infraestructura no es la más adecuada debido a que parte del personal no tienen la competencia adecuada para el eficiente desarrollo de sus labores conforme al cargo que ocupan. Asimismo, la coordinación servidor-funcionario no es la más adecuada lo que se traduce en un trabajo que no es coordinado y colaborativo. Quiroz (2021) en su investigación determinó la existencia de correlación moderada entre la organización y el desenvolvimiento laboral ($Rho=0,484$) afirmando con ello que en muchos puestos no trabaja el personal idóneo para estos.

El séptimo objetivo específico fue precisar la relación entre la dimensión Dirección y el desempeño laboral Según lo obtenido, se tuvo correlación positiva de nivel alta ($r = .732$ y $p = 0.000$). Los servidores calificaron esta dimensión como regular en su

mayoría. Con ello se entiende que el liderazgo y compromiso de los funcionarios aún puede mejorarse, haciendo una mejor toma de decisiones e incidiendo en la comunicación con los servidores públicos.

Quiroz (2021) en su estudio obtuvo una correlación positiva moderada (Rho 0,459 y p-valor 0,000) para estas variables relacionando esto con el hecho de que hace falta mayor motivación a los colaboradores y a su vez que estos se sientan orientados y dirigidos sintiendo satisfacción al desarrollar sus labores. Marreros (2018) muestra en sus conclusiones que el liderazgo en una institución se relaciona directamente con el desempeño laboral ($p = 0.029$). Se reafirma lo obtenido en la presente investigación.

El octavo objetivo específico fue precisar relación entre la dimensión Control y el desempeño laboral. Según lo obtenido se tuvo un nivel de correlación positiva alta ($r = .724$ y $p = 0.000$). Los servidores calificaron esta dimensión como regular en su mayoría, entendiéndose esto como que la Gerencia Regional de Infraestructura la implementación de estándares de calidad, sistemas de control y monitoreo a los procesos aún está en desarrollo, no se da en su totalidad en esta gerencia, lo que se traduce en una gestión regular. Celedonio y Rivera (2019) obtuvieron una correlación considerable ($\rho=0.711$) entre Control y desempeño laboral. Asimismo, Quiroz (2021) tuvo como resultado un valor de correlación de 0,357, que fue considerado baja, enfatizando que debe mejorarse el sistema de control en sus trabajadores y a través de ello poder capacitarlos y fortalecer las debilidades de estos.

Resumiendo, según los resultados conseguidos, se ha comprobado que la hipótesis general es aceptada. Asimismo, se logró determinar lo establecido en los objetivos específicos, demostrando que varias de las correlaciones de variable-dimensión son deficientes o regulares, lo cual evidencia que hay muchas falencias que pueden ser mejoradas enfocándose en cada indicador que denota debilidad. Asimismo, se realza la importancia del factor humano dentro de un Entidad y como este si influye en la gestión de una organización.

VI. CONCLUSIONES

1. El desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022 es de nivel deficiente (39.1%)
2. La gestión de la GRI de un Gobierno Regional, Perú 2022 es de nivel deficiente (43.5%)
3. Según el objetivo general se concluye que existe relación entre las variables Desempeño laboral y Gestión, con un nivel de correlación positiva muy alta ($r=0.810$ y p -valor 0,000)
4. Según el objetivo específico OE₁ se afirma que hay correlación positiva alta entre la variable Gestión y la dimensión Eficacia y eficiencia ($r=0.683$ y p -valor 0,000)
5. Según el objetivo específico OE₂ se afirma que hay correlación positiva alta entre la variable Gestión y la dimensión Motivación ($\rho=0.648$ y p -valor 0,000)
6. Según el objetivo específico OE₃ se afirma que hay correlación positiva alta entre la variable Gestión y la dimensión Evaluación ($\rho=0.702$ y p -valor 0,000)
7. Según el objetivo específico OE₄ se afirma que hay correlación positiva alta entre la variable Desempeño laboral y la dimensión Planeamiento estratégico ($r=0.732$ y p -valor 0,000)
8. Según el objetivo específico OE₅ se afirma que hay correlación positiva moderada entre la variable Desempeño laboral y la dimensión Presupuesto por resultados ($\rho=0.473$ y p -valor 0,001)
9. Según el objetivo específico OE₆ se afirma que hay correlación positiva alta entre la variable Desempeño laboral y la dimensión Organización ($r=0.702$ y p -valor 0,000)

10. Según el objetivo específico OE₇ se afirma que hay correlación positiva alta entre la variable Desempeño laboral y la dimensión Dirección (r=0.732 y p-valor 0,000)
11. Según el objetivo específico OE₈ se afirma que hay correlación positiva alta entre la variable Desempeño laboral y la dimensión Control (r=0.724 y p-valor 0,000)

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Gerente de la GRI de un GORE, se recomienda desarrollar estrategias para optimizar su gestión enfocándose en las cinco dimensiones: Planeamiento estratégico, Presupuesto por resultados, organización, dirección y control enfocados a lograr el logro de la misión y visión institucional y los objetivos estratégicos del GORE en estudio.
2. Al Gerente de Recursos humanos del GORE en estudio se recomienda aumentar la asignación de recursos y materiales idóneos en la Gerencia Regional de Infraestructura en coordinación con sus respectivas subgerencias que la conforman.
3. A los subgerentes de las Subgerencias de Estudios Definitivos, Obras y Supervisión, Liquidaciones y Caminos pertenecientes a la GRI, se recomienda organizar equipos de trabajo asignando funciones a cada servidor según las aptitudes y habilidades que más destaquen para hacer un trabajo eficiente e integrado.
4. Al Gerente de Recursos humanos de un GORE, se recomienda capacitar a los funcionarios de cada subgerencia que forma parte de la Gerencia Regional de Infraestructura en lo que respecta al manejo del recurso humano y liderazgo, para que la relación servidor-funcionario sea idónea, para alcanzar los objetivos personales de cada servidor y los objetivos estratégicos de esta Entidad.
5. Al Gerente de la GRI de un GORE, se recomienda implementar estándares de calidad y medidas de control en lo que respecta a su gestión, con la finalidad de establecer mejoras en los procedimientos administrativos y recibir monitoreo permanente.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010) *Psicología Industrial/Organizacional* (Sexta ed.) México: Editorial Cengage Learning Editores S.A.
- Álvarez, I. (2011) *Gestión por resultados*. Lima: Pacífico editores.
- Andia, W. (2016) *Enfoque metodológico para los objetivos estratégicos en la planificación del sector público*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Anzola, S. (2020) *Administración de Pequeñas Empresas*. (Tercera ed.) España: Editorial McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Armijo, M. (2015). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. Santiago de Chile: ILPES.
- Barba, L. (2015) *Gestión del talento humano en instituciones educativas públicas mayores del Sistema Nacional de Educación y su repercusión en el desempeño laboral en todas las áreas de personal. Estudio de caso: Unidad Educativa de Milenio Replica "Juan Pio Montufa"* [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador]. Repositorio UTE http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17514/1/63553_1.pdf
- Álvarez, A. y Chica, S. (2008). *Gestión de las organizaciones públicas*. Bogotá. <https://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/3-Gestion-de-las-Organizaciones-publicas.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.
- Bonilla, K & Diaz, B. (2015) *Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del hospital cristiano de especialidades "Ciudadela las piñas" del Cantón Milagro, periodo 2012-2014* [Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Milagro] Repositorio UNEMI. <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2797/1/AN%c3%81LISIS%20DE%20LA%20GESTI%c3%93N%20ADMINISTRATIVA%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20SOBRE%20EL%20DESEMPE%c3%91O%2>

OLABORAL%20DE%20LOS%20FUNCIONARIOS%20DEL%20HOSPITAL
%20CRISTIANO%20DE%20ESPECIALIDADES%20CIUD.pdf

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Cedeño, A. (2020) *La influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza –Provincia de Trujillo – La Libertad – 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42815/Cede%20c3%b1o_MAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cerna, Y. (2020) *Desempeño laboral del servidor público del Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56773/Cerna_AYC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2012). *Teoría General de la Administración* (Octava ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.

Cuba, C. (2019) *Relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú – Sucursal Trujillo: 2018* [Tesis de Maestría Universidad Nacional de Trujillo] Repositorio UNT.
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13698/cubablondet_cynthia.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Cuesta, A. (2017) *Gestión del talento humano y del conocimiento* (Segunda ed.) Ecoe Ediciones.

Escalante, P. (2015) *Introducción a la administración y gestión pública*. Manual autoformativo. Huancayo: Fondo Editorial de la Universidad Continental

Fayol, H. (1916) *Administración industrial y general*. Buenos aires: El Ateneo

- Ferrer, M. (2017) *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer_SEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Figuroa, V. (2012) *Innovación en la toma de decisiones: La gestión por resultados como herramienta de apoyo a los directivos públicos*. Revista Chilena de Administración Pública.
- García, L. (2014) *Motivación laboral y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México*. [Tesis de Maestría, Universidad de Montemorelos] Repositorio Universidad de Montemorelos. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/104>
- Gruezo, X. (2017) *Análisis del desempeño laboral de la dirección de gestión de planificación y proyectos del Gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Rioverde*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] Repositorio digital PUCESE. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1187/1/GRUEZO%20GUERRERO%20XIOMARA%20LILIBETHY.pdf>
- Gutierrez, W. (2018) *Gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Provias Nacional Zonal Ayacucho* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28658/gutierrez_cw.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, M. (2017) *Sistemas de control de gestión y de medición del desempeño: Conceptos básicos como marco para la investigación*. Santo Domingo. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. <https://www.redalyc.org/pdf/870/87050902009.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. (5a. ed.). México: Mc Graw Hill.

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Educación.
- León, M. (2019) *Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores nombrados del Gobierno Regional de La Libertad – Sede Central 2017* [Tesis de Maestría Universidad Nacional de Trujillo] Repositorio UNT.<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15113/Leon%20Ruiz%20Maria%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Leyva, C. (2016) *Tecnología para la evaluación del desempeño individual alineada al desempeño organizacional: aplicación en organizaciones turísticas de Holguín*. La Habana: Editorial Universitaria.
- López, L. (2004) *Población Muestra Y Muestreo*. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Marreros, J. (2018) *Relación entre clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera – 2018* [Tesis de Maestría Universidad Nacional de Trujillo] Repositorio UNT.<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12416/JENIFFER%20MARREROS%20GARCIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Motowidlo, S. (2003) *Handbook of psychology: Industrial and organizational Psychology*. (Segunda ed.) Canada. Neal W. Schmitt and Scott Highhouse Editors
- Muñoz, P. (2020) *Manual de ciencia política y relaciones internacionales*. Bogotá: Editorial de la Universidad Sergio Arboleda.
- Ñuñuvero, M. (2019) *Nivel de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad – Año 2017* [Tesis de Maestría Universidad Nacional de Trujillo] Repositorio UNT.<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17551/Nu%c3%b1uvero%20Cueva%2c%20Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- OECD (2020), *Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020*, Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1256b68d-es>.
- Ortun, V. (2010) *Gestión Pública*. Madrid: Centro de Publicaciones de la Fundación BBV. https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2018/06/1993_cu_000145_ort_ges.pdf
- Pautt, G. (2011) *liderazgo y dirección: Dos conceptos distintos con resultados diferentes*. Bogotá: Revista Facultad de Ciencias Económicas. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90922732013.pdf>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010) *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales.
- Pérez, D. (2010) *Presupuesto basado en resultados: origen y aplicación en México. Midiendo los resultados del gobierno*. México: Porrúa-Universidad Panamericana.
- Pino, O. (2016) “*Administración de gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de un hospital de la región Ica, dentro del período enero – diciembre 2016*” [Tesis de Maestría Universidad Autónoma de Ica] <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/838/3/Eduardo%20Oreste%20Pino%20Anchante.pdf>
- Quiroz, D. (2021) *Gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021* [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70495/Quiroz_MD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Real Academia Española (2018) *Diccionario de la lengua española*. <http://www.rae.es/>
- Robbins, S. (2009) *Comportamiento organizacional*. (Decimotercera ed.) Monterrey: Pearson Prentice Hall
- Sainz de Vicuña, J. (2012) *El Plan estratégico en la práctica*. Madrid: ESIC editorial.

- Saravia J. (2018) *La gestión pública en el Perú en perspectiva histórica (siglos XIX-XXI)* <http://revistas.ulima.edu.pe>
- Silva, J. (2018) *La Gestión y el desarrollo organizacional, marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alicante: Editorial Área de innovación y desarrollo S.L.
- Speklé, R. (2001) *Explaining management control structure variety: a transaction cost economics perspective*. *Accounting, Organizations and Society*. Elsevier
- Tamayo, M. (2007), *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa. S.A. México: Noriega editores
- Velásquez, A. (2007). *La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde Niklas Luhmann*. Bogotá: Revista Escuela de Administración de Negocios. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>
- Werther, C. (2016). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación (3ª edición)*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Yarleque, M. (2020) *Gestión por resultados y competencia laboral en los colaboradores nombrados del Gobierno Regional de Tumbes* [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58121/Yarleque_FMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE 1

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	NIVELES
V1: DESEMPEÑO LABORAL	Tito (2012), concibe que son las características que diferencian a un trabajador que provienen de desenvolvimientos que generan acciones destacables y exitosas en su centro de labores, este autor también hace referencia que un empleado competente es quien obtiene logros y resultados mayores al que los demás.	El desempeño laboral está referido a las capacidades de un individuo reflejadas en acciones observables que apoyan al logro de metas de una organización. El instrumento para recolectar información a utilizar es el cuestionario. Este desempeño debe cumplir tres aspectos básicos: Eficacia y eficiencia, Motivación y Evaluación. El instrumento ha sido adaptado del autor Quiroz (2021).	Eficacia y Eficiencia	Recursos	Escala ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente • Regular • Eficiente
				Resultados		
				Dedicación laboral		
				Ambiente		
			Motivación	Compromiso		
				Metas		
				Incentivos		
			Evaluación	Medición		
				Supervisión		
				Calificación		

ANEXO 2: CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE 2

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	NIVELES
V2: GESTION	Un sistema que plantea una gestión actualizada, dinámica y honesta y la administración de cada recurso estatal orientada a cumplir las acciones estratégicas establecidas en planes estratégicos de cada gobierno, en un lapso establecido, y que permite hacer la gestión y evaluación de las acciones, procedimientos y productos de una organización sometidos a la medición de sus logros. Álvarez (2012)	La gestión se refiere a la estrategia que funciona a través de objetivos, procesos y actividades que buscan que el uso de los recursos del Estado sea de forma eficiente, eficaz y transparente con el propósito de obtener mejoras sostenibles en el desarrollo del país. El instrumento ha sido adaptado del autor Quiroz (2021) y Heras (2021)	Planeamiento Estratégico	Misión	Escala ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente • Regular • Eficiente
				Visión		
			Presupuesto por resultados	Presupuesto		
				Incentivo		
			Organización	Estructura		
				Coordinación		
			Dirección	Liderazgo		
				Toma de decisiones		
			Control	Control		
				Evaluación		

ANEXO 3: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

INDICACIONES: Estimado(a) servidor(a), pido tu participación en esta encuesta, que tiene como propósito recabar información para precisar la relación entre Desempeño Laboral de los servidores públicos y la Gestión en la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022, siendo de mucha importancia tu opinión, que será confidencial y solamente con fines académicos. Marcar de acuerdo a la tabla de escalas la opción que consideras tu opinión, es importante que responda la totalidad de los ítems.

Escalas

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Algunas veces	A menudo	Siempre

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ESCALAS				
				5	4	3	2	1
DESEMPEÑO LABORAL	EFICACIA Y EFICIENCIA	RECURSOS	¿Los recursos (equipamiento y mobiliario) de la GRI de un GORE son los idóneos para el eficiente desempeño laboral de los servidores públicos que laboran en el área?					
			¿En la GRI de un GORE se promueve uso de las TIC's para mejorar el desempeño laboral?					
		RESULTADOS	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE están dispuestos a tomar acciones y decisiones para el logro de objetivos del área en donde laboran?					
			¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE se enfocan en lograr resultados esperados en la Entidad?					
		DEDICACION LABORAL	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE demuestran esfuerzo y dedicación en las labores que realizan?					
			¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE consideran que es eficiente el trabajo que realizan?					
		AMBIENTE LABORAL	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE tienen capacidad y organización para el trabajo en equipo?					

		¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE tienen actitudes para fomentar la armonía en el ambiente laboral?					
MOTIVACION	COMPROMISO	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE se sienten realmente comprometidos con las labores que desempeñan?					
		¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE sienten que se toma en cuenta sus necesidades laborales?					
	METAS	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE demuestran deseos de crecimiento profesional y ascenso laboral?					
		¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE muestran disposición para emprender acciones y mejorar resultados para el logro de objetivos?					
	INCENTIVOS	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE perciben incentivos económicos en merito a su eficiente desempeño?					
		¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE reciben reconocimiento laboral por su eficiente desempeño?					
EVALUACION	MEDICION	¿En la GRI del GORE de un GORE se evalúa el desempeño laboral de los servidores públicos?					
		¿En la GRI de un GORE se da la importancia a la medición del desempeño laboral?					
	SUPERVISION	¿En la GRI de un GORE se capacita a los servidores para optimizar los procesos y procedimientos de sus labores?					
		¿En la GRI de un GORE se evalúa a los servidores para potenciar fortalezas y disminuir debilidades en su desempeño laboral?					
	CALIFICACION	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE reciben retroalimentación según los resultados de los criterios de evaluación que requieren mejorar?					
		¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE realizan reajustes necesarios para mejorar su desempeño laboral?					

ANEXO 4: CUESTIONARIO GESTIÓN

INDICACIONES: Estimado(a) servidor(a), pido tu participación en esta encuesta, que tiene como propósito recabar información para precisar la relación entre Desempeño Laboral de los servidores públicos y la Gestión en la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, Perú 2022, siendo de mucha importancia tu opinión, que será confidencial y solamente con fines académicos. Marcar de acuerdo a la tabla de escalas la opción que consideras tu opinión, es importante que responda la totalidad de los ítems.

Escalas

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Algunas veces	A menudo	Siempre

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ESCALAS				
				5	4	3	2	1
GESTION	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	MISION Y VISION	¿La GRI de un GORE enfoca su gestión hacia el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional?					
			¿La gestión de la GRI de un GORE promueve el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional a los servidores?					
		OBJETIVOS ESTRATEGICOS	¿La gestión de la GRI de un GORE le da la importancia debida al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales?					
			¿La gestión de la GRI de un GORE cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos estratégicos institucionales?					
	PRESUPUESTO POR RESULTADOS	PRESUPUESTO	¿La GRI de un GORE recibe el presupuesto necesario para recursos humanos que garantice el desempeño óptimo de sus actividades?					
			¿La GRI de un GORE recibe presupuesto para recursos materiales necesarios que garantice el desempeño óptimo de sus actividades?					
		INCENTIVO	¿La GRI de un GORE recibe incentivos por el cumplimiento de objetivos institucionales?					

		¿La GRI de un GORE recibe incentivos para mejorar el rendimiento laboral de sus servidores?						
ORGANIZACIÓN	ESTRUCTURA	¿La GRI de un GORE tiene una estructura organizacional conforme a la naturaleza de sus actividades y operaciones?						
		¿La estructura organizacional de GRI de un GORE está orientada a mejorar la gestión en esta?						
	COORDINACION	¿La GRI de un GORE trabaja en coordinación y cooperación con las otras áreas de la Entidad para el logro de metas?						
		¿La GRI de un GORE fomenta la coordinación servidor-funcionario para la lograr eficiencia en las labores?						
DIRECCION	LIDERAZGO	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE muestran liderazgo y compromiso en sus funciones?						
		¿Los funcionarios de la GRI de un GORE mantienen constante comunicación con los servidores públicos del área que dirigen?						
	TOMA DE DECISIONES	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE muestran responsabilidad y compromiso en la toma de decisiones?						
		¿Los funcionarios de la GRI de un GORE toman decisiones orientadas a cumplir los objetivos institucionales?						
CONTROL	CONTROL	¿La GRI de un GORE ha implementado estándares de calidad que faciliten evaluar la gestión y plantear mejoras en los procedimientos?						
		¿La GRI de un GORE supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa?						
	EVALUACION	¿La GRI de un GORE realiza evaluaciones del desempeño de sus trabajadores?						
		¿La gestión de la GRI de un GORE es evaluada de forma permanente?						

ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE EXPERTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
EFICACIA Y EFICIENCIA									
1	Recursos	¿Los recursos (equipamiento y mobiliario) de la GRI de un GORE son los idóneos para el eficiente desempeño laboral de los servidores públicos que laboran en el área?	X		X		X		-
2	Recursos	¿En la GRI de un GORE se promueve uso de las TIC's para mejorar el desempeño laboral?	X		X		X		-
3	Resultados	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE están dispuestos a tomar acciones y decisiones para el logro de objetivos del área en donde laboran?	X		X		X		-
4	Resultados	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE se enfocan en lograr resultados esperados en la Entidad?	X		X		X		-
5	Dedicación laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE demuestran esfuerzo y dedicación en las labores que realizan?	X		X		X		-
6	Dedicación laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE consideran que es eficiente el trabajo que realizan?	X		X		X		-
7	Ambiente laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE tienen capacidad y organización para el trabajo en equipo?	X		X		X		-
8	Ambiente laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE tienen actitudes para fomentar la armonía en el ambiente laboral?	X		X		X		-
MOTIVACION									
9	Compromiso	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE se sienten realmente comprometidos con las labores que desempeñan?	X		X		X		-
10	Compromiso	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE sienten que se toma en cuenta sus necesidades laborales?	X		X		X		-
11	Metas	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE demuestran deseos de crecimiento profesional y ascenso laboral?	X		X		X		-
12	Metas	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE muestran disposición para emprender acciones y mejorar resultados para el logro de objetivos?	X		X		X		-
13	Incentivos	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE perciben incentivos económicos en merito a su eficiente desempeño?	X		X		X		-
14	Incentivos	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE reciben reconocimiento laboral por su eficiente desempeño?	X		X		X		-
EVALUACION									
15	Medición	¿En la GRI de un GORE se evalúa el desempeño laboral de los servidores públicos?	X		X		X		-
16	Medición	¿En la GRI de un GORE se da la importancia a la medición del desempeño laboral?	X		X		X		-
17	Supervisión	¿En la GRI de un GORE se capacita a los servidores para optimizar los procesos y procedimientos de sus labores?	X		X		X		-
18	Supervisión	¿En la GRI de un GORE se evalúa a los servidores para potenciar fortalezas y disminuir debilidades en su desempeño laboral?	X		X		X		-
19	Calificación	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE reciben retroalimentación según los resultados de los criterios de evaluación que requieren mejorar?	X		X		X		-
20	Calificación	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE realizan reajustes necesarios para mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		-

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg.: **Dr. Italo Guillermo Zavala Bravo** DNI: 18123278

Especialidad del validador: **Doctor en Arquitectura**

ORCID: 0000-0003-4500-8404

Trujillo, 06 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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




CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION

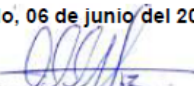
Nº	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
		PLANEAMIENTO ESTRATEGICO							
1	Misión y visión	¿La GRI de un GORE enfoca su gestión hacia el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional?	X		X		X		
2	Misión y visión	¿La gestión de la GRI de un GORE promueve el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional a los servidores?	X		X		X		
3	Objetivos estratégicos	¿La gestión de la GRI de un GORE le da la importancia debida al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales?	X		X		X		
4	Objetivos estratégicos	¿La gestión de la GRI de un GORE cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos estratégicos institucionales?	X		X		X		
		PRESUPUESTO POR RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Presupuesto	¿La GRI de un GORE recibe el presupuesto necesario para recursos humanos que garantice el desempeño óptimo de sus actividades?	X		X		X		
6	Presupuesto	¿La GRI de un GORE recibe presupuesto para recursos materiales necesarios que garantice el desempeño óptimo de sus actividades?	X		X		X		
7	Incentivo	¿La GRI de un GORE recibe incentivos por el cumplimiento de objetivos institucionales?	X		X		X		
8	Incentivo	¿La GRI de un GORE recibe incentivos para mejorar el rendimiento laboral de sus servidores?	X		X		X		
		ORGANIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Estructura	¿La GRI de un GORE tiene una estructura organizacional conforme a la naturaleza de sus actividades y operaciones?	X		X		X		
10	Estructura	¿La estructura organizacional de GRI de un GORE está orientada a mejorar la gestión en esta?	X		X		X		
11	Coordinación	¿La GRI de un GORE trabaja en coordinación y cooperación con las otras áreas de la Entidad para el logro de metas?	X		X		X		
12	Coordinación	¿La GRI de un GORE fomenta la coordinación servidor-funcionario para la lograr eficiencia en las labores?	X		X		X		
		DIRECCION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Liderazgo	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE muestran liderazgo y compromiso en sus funciones?	X		X		X		
14	Liderazgo	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE mantienen constante comunicación con los servidores públicos del área que dirigen?	X		X		X		
15	Toma de decisiones	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE muestran responsabilidad y compromiso en la toma de decisiones?	X		X		X		
16	Toma de decisiones	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE toman decisiones orientadas a cumplir los objetivos institucionales?	X		X		X		
		CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Control	¿La GRI de un GORE ha implementado estándares de calidad que faciliten evaluar la gestión y plantear mejoras en los procedimientos?	X		X		X		
18	Control	¿La GRI de un GORE supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa?	X		X		X		
19	Evaluación	¿La GRI de un GORE realiza evaluaciones del desempeño de sus trabajadores?	X		X		X		
20	Evaluación	¿La gestión de la GRI de un GORE es evaluada de forma permanente?	X		X		X		


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/Mg: Dr. Italo Guillermo Zavala Bravo** **DNI: 18123278**
Especialidad del validador: **Doctor en Arquitectura**
ORCID: 0000-0003-4500-8404
Trujillo, 06 de junio del 2022
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
		EFICACIA Y EFICIENCIA							
1	Recursos	¿Los recursos (equipamiento y mobiliario) de la GRI de un GORE son los idóneos para el eficiente desempeño laboral de los servidores públicos que laboran en el área?	X		X		X		-
2	Recursos	¿En la GRI de un GORE se promueve uso de las TIC's para mejorar el desempeño laboral?	X		X		X		-
3	Resultados	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE están dispuestos a tomar acciones y decisiones para el logro de objetivos del área en donde laboran?	X		X		X		-
4	Resultados	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE se enfocan en lograr resultados esperados en la Entidad?	X		X		X		-
5	Dedicación laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE demuestran esfuerzo y dedicación en las labores que realizan?	X		X		X		-
6	Dedicación laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE consideran que es eficiente el trabajo que realizan?	X		X		X		-
7	Ambiente laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE tienen capacidad y organización para el trabajo en equipo?	X		X		X		-
8	Ambiente laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE tienen actitudes para fomentar la armonía en el ambiente laboral?	X		X		X		-
		MOTIVACION	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Compromiso	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE se sienten realmente comprometidos con las labores que desempeñan?	X		X		X		-
10	Compromiso	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE sienten que se toma en cuenta sus necesidades laborales?	X		X		X		-
11	Metas	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE demuestran deseos de crecimiento profesional y ascenso laboral?	X		X		X		-
12	Metas	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE muestran disposición para emprender acciones y mejorar resultados para el logro de objetivos?	X		X		X		-
13	Incentivos	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE perciben incentivos económicos en mérito a su eficiente desempeño?	X		X		X		-
14	Incentivos	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE reciben reconocimiento laboral por su eficiente desempeño?	X		X		X		-
		EVALUACION	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Medición	¿En la GRI de un GORE se evalúa el desempeño laboral de los servidores públicos?	X		X		X		-
16	Medición	¿En la GRI de un GORE se da la importancia a la medición del desempeño laboral?	X		X		X		-
17	Supervisión	¿En la GRI de un GORE se capacita a los servidores para optimizar los procesos y procedimientos de sus labores?	X		X		X		-
18	Supervisión	¿En la GRI de un GORE se evalúa a los servidores para potenciar fortalezas y disminuir debilidades en su desempeño laboral?	X		X		X		-
19	Calificación	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE reciben retroalimentación según los resultados de los criterios de evaluación que requieren mejorar?	X		X		X		-
20	Calificación	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE realizan reajustes necesarios para mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

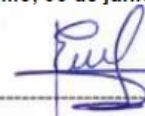
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg.: Mg. Enma Pepita Verástegui Gálvez DNI: 27574818

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

ORCID: 0000-0003-1606-7229

Trujillo, 06 de junio del 2022



Firma del Experto evaluador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION

Nº	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
PLANEAMIENTO ESTRATEGICO									
1	Misión y visión	¿La GRI de un GORE enfoca su gestión hacia el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional?	X		X		X		
2	Misión y visión	¿La gestión de la GRI de un GORE promueve el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional a los servidores?	X		X		X		
3	Objetivos estratégicos	¿La gestión de la GRI de un GORE le da la importancia debida al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales?	X		X		X		
4	Objetivos estratégicos	¿La gestión de la GRI de un GORE cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos estratégicos institucionales?	X		X		X		
PRESUPUESTO POR RESULTADOS			Si	No	Si	No	Si	No	
5	Presupuesto	¿La GRI de un GORE recibe el presupuesto necesario para recursos humanos que garantice el desempeño óptimo de sus actividades?	X		X		X		
6	Presupuesto	¿La GRI de un GORE recibe presupuesto para recursos materiales necesarios que garantice el desempeño óptimo de sus actividades?	X		X		X		
7	Incentivo	¿La GRI de un GORE recibe incentivos por el cumplimiento de objetivos institucionales?	X		X		X		
8	Incentivo	¿La GRI de un GORE recibe incentivos para mejorar el rendimiento laboral de sus servidores?	X		X		X		
ORGANIZACION			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Estructura	¿La GRI de un GORE tiene una estructura organizacional conforme a la naturaleza de sus actividades y operaciones?	X		X		X		
10	Estructura	¿La estructura organizacional de GRI de un GORE está orientada a mejorar la gestión en esta?	X		X		X		
11	Coordinación	¿La GRI de un GORE trabaja en coordinación y cooperación con las otras áreas de la Entidad para el logro de metas?	X		X		X		
12	Coordinación	¿La GRI de un GORE fomenta la coordinación servidor-funcionario para la lograr eficiencia en las labores?	X		X		X		
DIRECCION			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Liderazgo	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE muestran liderazgo y compromiso en sus funciones?	X		X		X		
14	Liderazgo	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE mantienen constante comunicación con los servidores públicos del área que dirigen?	X		X		X		
15	Toma de decisiones	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE muestran responsabilidad y compromiso en la toma de decisiones?	X		X		X		
16	Toma de decisiones	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE toman decisiones orientadas a cumplir los objetivos institucionales?	X		X		X		
CONTROL			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Control	¿La GRI de un GORE ha implementado estándares de calidad que faciliten evaluar la gestión y plantear mejoras en los procedimientos?	X		X		X		
18	Control	¿La GRI de un GORE supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa?	X		X		X		
19	Evaluación	¿La GRI de un GORE realiza evaluaciones del desempeño de sus trabajadores?	X		X		X		
20	Evaluación	¿La gestión de la GRI de un GORE es evaluada de forma permanente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mg. Enma Pepita Verástegui Gálvez DNI: 27574818

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

ORCID: 0000-0003-1606-7229

Trujillo, 06 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Firma del Experto evaluador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
EFICACIA Y EFICIENCIA									
1	Recursos	¿Los recursos (equipamiento y mobiliario) de la GRI de un GORE son los idóneos para el eficiente desempeño laboral de los servidores públicos que laboran en el área?	X		X		X		-
2	Recursos	¿En la GRI de un GORE se promueve uso de las TIC's para mejorar el desempeño laboral?	X		X		X		-
3	Resultados	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE están dispuestos a tomar acciones y decisiones para el logro de objetivos del área en donde laboran?	X		X		X		-
4	Resultados	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE se enfocan en lograr resultados esperados en la Entidad?	X		X		X		-
5	Dedicación laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE demuestran esfuerzo y dedicación en las labores que realizan?	X		X		X		-
6	Dedicación laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE consideran que es eficiente el trabajo que realizan?	X		X		X		-
7	Ambiente laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE tienen capacidad y organización para el trabajo en equipo?	X		X		X		-
8	Ambiente laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE tienen actitudes para fomentar la armonía en el ambiente laboral?	X		X		X		-
MOTIVACION			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Compromiso	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE se sienten realmente comprometidos con las labores que desempeñan?	X		X		X		-
10	Compromiso	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE sienten que se toma en cuenta sus necesidades laborales?	X		X		X		-
11	Metas	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE demuestran deseos de crecimiento profesional y ascenso laboral?	X		X		X		-
12	Metas	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE muestran disposición para emprender acciones y mejorar resultados para el logro de objetivos?	X		X		X		-
13	Incentivos	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE perciben incentivos económicos en mérito a su eficiente desempeño?	X		X		X		-
14	Incentivos	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE reciben reconocimiento laboral por su eficiente desempeño?	X		X		X		-
EVALUACION			Si	No	Si	No	Si	No	
15	Medición	¿En la GRI de un GORE se evalúa el desempeño laboral de los servidores públicos?	X		X		X		-
16	Medición	¿En la GRI de un GORE se da la importancia a la medición del desempeño laboral?	X		X		X		-
17	Supervisión	¿En la GRI de un GORE se capacita a los servidores para optimizar los procesos y procedimientos de sus labores?	X		X		X		-
18	Supervisión	¿En la GRI de un GORE se evalúa a los servidores para potenciar fortalezas y disminuir debilidades en su desempeño laboral?	X		X		X		-
19	Calificación	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE reciben retroalimentación según los resultados de los criterios de evaluación que requieren mejorar?	X		X		X		-
20	Calificación	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE realizan reajustes necesarios para mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. Mg. Vanessa Aurora Mendoza Santillan

DNI: 42909658

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

ORCID: 0000-0002-5180-9358

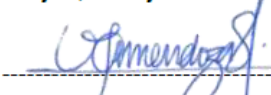
Trujillo, 06 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

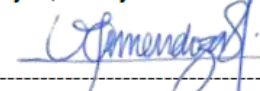
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Vanessa Aurora Mendoza Santillan
 DNI: 42909658

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION

Nº	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
		PLANEAMIENTO ESTRATEGICO							
1	Misión y visión	¿La GRI de un GORE enfoca su gestión hacia el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional?	X		X		X		
2	Misión y visión	¿La gestión de la GRI de un GORE promueve el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional a los servidores?	X		X		X		
3	Objetivos estratégicos	¿La gestión de la GRI de un GORE le da la importancia debida al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales?	X		X		X		
4	Objetivos estratégicos	¿La gestión de la GRI de un GORE cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos estratégicos institucionales?	X		X		X		
		PRESUPUESTO POR RESULTADOS							
5	Presupuesto	¿La GRI de un GORE recibe el presupuesto necesario para recursos humanos que garantee el desempeño óptimo de sus actividades?	X		X		X		
6	Presupuesto	¿La GRI de un GORE recibe presupuesto para recursos materiales necesarios que garantee el desempeño óptimo de sus actividades?	X		X		X		
7	Incentivo	¿La GRI de un GORE recibe incentivos por el cumplimiento de objetivos institucionales?	X		X		X		
8	Incentivo	¿La GRI de un GORE recibe incentivos para mejorar el rendimiento laboral de sus servidores?	X		X		X		
		ORGANIZACION							
9	Estructura	¿La GRI de un GORE tiene una estructura organizacional conforme a la naturaleza de sus actividades y operaciones?	X		X		X		
10	Estructura	¿La estructura organizacional de GRI de un GORE está orientada a mejorar la gestión en esta?	X		X		X		
11	Coordinación	¿La GRI de un GORE trabaja en coordinación y cooperación con las otras áreas de la Entidad para el logro de metas?	X		X		X		
12	Coordinación	¿La GRI de un GORE fomenta la coordinación servidor-funcionario para la lograr eficiencia en las labores?	X		X		X		
		DIRECCION							
13	Liderazgo	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE muestran liderazgo y compromiso en sus funciones?	X		X		X		
14	Liderazgo	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE mantienen constante comunicación con los servidores públicos del área que dirigen?	X		X		X		
15	Toma de decisiones	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE muestran responsabilidad y compromiso en la toma de decisiones?	X		X		X		
16	Toma de decisiones	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE toman decisiones orientadas a cumplir los objetivos institucionales?	X		X		X		
		CONTROL							
17	Control	¿La GRI de un GORE ha implementado estándares de calidad que faciliten evaluar la gestión y plantear mejoras en los procedimientos?	X		X		X		
18	Control	¿La GRI de un GORE supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa?	X		X		X		
19	Evaluación	¿La GRI de un GORE realiza evaluaciones del desempeño de sus trabajadores?	X		X		X		
20	Evaluación	¿La gestión de la GRI de un GORE es evaluada de forma permanente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/Mg: Mg. Vanessa Aurora Mendoza Santillan** **DNI: 42909658**
Especialidad del validador: **Maestra en Gestión Pública**
ORCID: 0000-0002-5180-9358
Trujillo, 06 de junio del 2022

Vanessa Aurora Mendoza Santillan
DNI: 42909658
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
EFICACIA Y EFICIENCIA									
1	Recursos	¿Los recursos (equipamiento y mobiliario) de la GRI de un GORE son los idóneos para el eficiente desempeño laboral de los servidores públicos que laboran en el área?	X		X		X		-
2	Recursos	¿En la GRI de un GORE se promueve uso de las TIC's para mejorar el desempeño laboral?	X		X		X		-
3	Resultados	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE están dispuestos a tomar acciones y decisiones para el logro de objetivos del área en donde laboran?	X		X		X		-
4	Resultados	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE se enfocan en lograr resultados esperados en la Entidad?	X		X		X		-
5	Dedicación laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE demuestran esfuerzo y dedicación en las labores que realizan?	X		X		X		-
6	Dedicación laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE consideran que es eficiente el trabajo que realizan?	X		X		X		-
7	Ambiente laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE tienen capacidad y organización para el trabajo en equipo?	X		X		X		-
8	Ambiente laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE tienen actitudes para fomentar la armonía en el ambiente laboral?	X		X		X		-
MOTIVACION			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Compromiso	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE se sienten realmente comprometidos con las labores que desempeñan?	X		X		X		-
10	Compromiso	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE sienten que se toma en cuenta sus necesidades laborales?	X		X		X		-
11	Metas	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE demuestran deseos de crecimiento profesional y ascenso laboral?	X		X		X		-
12	Metas	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE muestran disposición para emprender acciones y mejorar resultados para el logro de objetivos?	X		X		X		-
13	Incentivos	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE perciben incentivos económicos en merito a su eficiente desempeño?	X		X		X		-
14	Incentivos	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE reciben reconocimiento laboral por su eficiente desempeño?	X		X		X		-
EVALUACION			Si	No	Si	No	Si	No	
15	Medición	¿En la GRI de un GORE se evalúa el desempeño laboral de los servidores públicos?	X		X		X		-
16	Medición	¿En la GRI de un GORE se da la importancia a la medición del desempeño laboral?	X		X		X		-
17	Supervisión	¿En la GRI de un GORE se capacita a los servidores para optimizar los procesos y procedimientos de sus labores?	X		X		X		-
18	Supervisión	¿En la GRI de un GORE se evalúa a los servidores para potenciar fortalezas y disminuir debilidades en su desempeño laboral?	X		X		X		-
19	Calificación	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE reciben retroalimentación según los resultados de los criterios de evaluación que requieren mejorar?	X		X		X		-
20	Calificación	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE realizan reajustes necesarios para mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		-

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

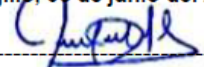
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

 Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg.: Mg. Yaqueline Janet Vallejos Rojas DNI: 47775613

 Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

 ORCID: 0000-0002-8058-1858

Trujillo, 06 de junio del 2022



 Mg. Yaqueline Janet Vallejos Rojas
 DNI : 47775613

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION

N°	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
		PLANEAMIENTO ESTRATEGICO							
1	Misión y visión	¿La GRI de un GORE enfoca su gestión hacia el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional?	X		X		X		
2	Misión y visión	¿La gestión de la GRI de un GORE promueve el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional a los servidores?	X		X		X		
3	Objetivos estratégicos	¿La gestión de la GRI de un GORE le da la importancia debida al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales?	X		X		X		
4	Objetivos estratégicos	¿La gestión de la GRI de un GORE cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos estratégicos institucionales?	X		X		X		
		PRESUPUESTO POR RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Presupuesto	¿La GRI de un GORE recibe el presupuesto necesario para recursos humanos que garantice el desempeño óptimo de sus actividades?	X		X		X		
6	Presupuesto	¿La GRI de un GORE recibe presupuesto para recursos materiales necesarios que garantice el desempeño óptimo de sus actividades?	X		X		X		
7	Incentivo	¿La GRI de un GORE recibe incentivos por el cumplimiento de objetivos institucionales?	X		X		X		
8	Incentivo	¿La GRI de un GORE recibe incentivos para mejorar el rendimiento laboral de sus servidores?	X		X		X		
		ORGANIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Estructura	¿La GRI de un GORE tiene una estructura organizacional conforme a la naturaleza de sus actividades y operaciones?	X		X		X		
10	Estructura	¿La estructura organizacional de GRI de un GORE está orientada a mejorar la gestión en esta?	X		X		X		
11	Coordinación	¿La GRI de un GORE trabaja en coordinación y cooperación con las otras áreas de la Entidad para el logro de metas?	X		X		X		
12	Coordinación	¿La GRI de un GORE fomenta la coordinación servidor-funcionario para la lograr eficiencia en las labores?	X		X		X		
		DIRECCION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Liderazgo	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE muestran liderazgo y compromiso en sus funciones?	X		X		X		
14	Liderazgo	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE mantienen constante comunicación con los servidores públicos del área que dirigen?	X		X		X		
15	Toma de decisiones	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE muestran responsabilidad y compromiso en la toma de decisiones?	X		X		X		
16	Toma de decisiones	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE toman decisiones orientadas a cumplir los objetivos institucionales?	X		X		X		
		CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Control	¿La GRI de un GORE ha implementado estándares de calidad que faciliten evaluar la gestión y plantear mejoras en los procedimientos?	X		X		X		
18	Control	¿La GRI de un GORE supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa?	X		X		X		
19	Evaluación	¿La GRI de un GORE realiza evaluaciones del desempeño de sus trabajadores?	X		X		X		
20	Evaluación	¿La gestión de la GRI de un GORE es evaluada de forma permanente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

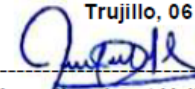
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mg. Yaqueline Janet Vallejos Rojas DNI: 47775613

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

ORCID: 0000-0002-8058-1858

Trujillo, 06 de junio del 2022



Mg. Yaqueline Janet Vallejos Rojas
DNI : 47775613

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
EFICACIA Y EFICIENCIA									
1	Recursos	¿Los recursos (equipamiento y mobiliario) de la GRI de un GORE son los idóneos para el eficiente desempeño laboral de los servidores públicos que laboran en el área?	X		X		X		-
2	Recursos	¿En la GRI de un GORE se promueve uso de las TIC's para mejorar el desempeño laboral?	X		X		X		-
3	Resultados	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE están dispuestos a tomar acciones y decisiones para el logro de objetivos del área en donde laboran?	X		X		X		-
4	Resultados	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE se enfocan en lograr resultados esperados en la Entidad?	X		X		X		-
5	Dedicación laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE demuestran esfuerzo y dedicación en las labores que realizan?	X		X		X		-
6	Dedicación laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE consideran que es eficiente el trabajo que realizan?	X		X		X		-
7	Ambiente laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE tienen capacidad y organización para el trabajo en equipo?	X		X		X		-
8	Ambiente laboral	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE tienen actitudes para fomentar la armonía en el ambiente laboral?	X		X		X		-
MOTIVACION			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Compromiso	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE se sienten realmente comprometidos con las labores que desempeñan?	X		X		X		-
10	Compromiso	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE sienten que se toma en cuenta sus necesidades laborales?	X		X		X		-
11	Metas	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE demuestran deseos de crecimiento profesional y ascenso laboral?	X		X		X		-
12	Metas	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE muestran disposición para emprender acciones y mejorar resultados para el logro de objetivos?	X		X		X		-
13	Incentivos	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE perciben incentivos económicos en merito a su eficiente desempeño?	X		X		X		-
14	Incentivos	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE reciben reconocimiento laboral por su eficiente desempeño?	X		X		X		-
EVALUACION			Si	No	Si	No	Si	No	
15	Medición	¿En la GRI de un GORE se evalúa el desempeño laboral de los servidores públicos?	X		X		X		-
16	Medición	¿En la GRI de un GORE se da la importancia a la medición del desempeño laboral?	X		X		X		-
17	Supervisión	¿En la GRI de un GORE se capacita a los servidores para optimizar los procesos y procedimientos de sus labores?	X		X		X		-
18	Supervisión	¿En la GRI de un GORE se evalúa a los servidores para potenciar fortalezas y disminuir debilidades en su desempeño laboral?	X		X		X		-
19	Calificación	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE reciben retroalimentación según los resultados de los criterios de evaluación que requieren mejorar?	X		X		X		-
20	Calificación	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE realizan reajustes necesarios para mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg.: Díaz Díaz, Amelia Josefina **DNI:** 43180654

Especialidad del validador: Maestra en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción.

ORCID: 0000-0002-8978-4678

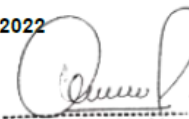
Trujillo, 06 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Amelia J. Diaz Diaz
 ARQUITECTA
 CAP. N° 13552

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION

Nº	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
PLANEAMIENTO ESTRATEGICO									
1	Misión y visión	¿La GRI de un GORE enfoca su gestión hacia el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional?	X		X		X		
2	Misión y visión	¿La gestión de la GRI de un GORE promueve el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional a los servidores?	X		X		X		
3	Objetivos estratégicos	¿La gestión de la GRI de un GORE le da la importancia debida al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales?	X		X		X		
4	Objetivos estratégicos	¿La gestión de la GRI de un GORE cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos estratégicos institucionales?	X		X		X		
PRESUPUESTO POR RESULTADOS			Si	No	Si	No	Si	No	
5	Presupuesto	¿La GRI de un GORE recibe el presupuesto necesario para recursos humanos que garantice el desempeño óptimo de sus actividades?	X		X		X		
6	Presupuesto	¿La GRI de un GORE recibe presupuesto para recursos materiales necesarios que garantice el desempeño óptimo de sus actividades?	X		X		X		
7	Incentivo	¿La GRI de un GORE recibe incentivos por el cumplimiento de objetivos institucionales?	X		X		X		
8	Incentivo	¿La GRI de un GORE recibe incentivos para mejorar el rendimiento laboral de sus servidores?	X		X		X		
ORGANIZACION			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Estructura	¿La GRI de un GORE tiene una estructura organizacional conforme a la naturaleza de sus actividades y operaciones?	X		X		X		
10	Estructura	¿La estructura organizacional de GRI de un GORE está orientada a mejorar la gestión en esta?	X		X		X		
11	Coordinación	¿La GRI de un GORE trabaja en coordinación y cooperación con las otras áreas de la Entidad para el logro de metas?	X		X		X		
12	Coordinación	¿La GRI de un GORE fomenta la coordinación servidor-funcionario para la lograr eficiencia en las labores?	X		X		X		
DIRECCION			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Liderazgo	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE muestran liderazgo y compromiso en sus funciones?	X		X		X		
14	Liderazgo	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE mantienen constante comunicación con los servidores públicos del área que dirigen?	X		X		X		
15	Toma de decisiones	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE muestran responsabilidad y compromiso en la toma de decisiones?	X		X		X		
16	Toma de decisiones	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE toman decisiones orientadas a cumplir los objetivos institucionales?	X		X		X		
CONTROL			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Control	¿La GRI de un GORE ha implementado estándares de calidad que faciliten evaluar la gestión y plantear mejoras en los procedimientos?	X		X		X		
18	Control	¿La GRI de un GORE supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa?	X		X		X		
19	Evaluación	¿La GRI de un GORE realiza evaluaciones del desempeño de sus trabajadores?	X		X		X		
20	Evaluación	¿La gestión de la GRI de un GORE es evaluada de forma permanente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Existe Suficiencia

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

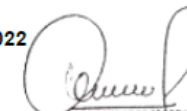
 Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/Mg: Díaz Díaz Amelia Josefina** **DNI: 43180654**

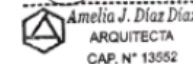
 Especialidad del validador: **Maestra en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción.**
ORCID: 0000-0002-8978-4678
Trujillo, 06 de junio del 2022
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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





ANEXO 6: FIABILIDAD CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	60,55	240,471	,588	,961
P2	60,65	235,608	,790	,958
P3	59,70	251,905	,424	,963
P4	59,70	244,958	,671	,960
P5	59,60	242,147	,705	,960
P6	59,70	249,484	,595	,961
P7	59,75	243,987	,620	,961
P8	59,60	246,674	,631	,960
P9	59,65	242,450	,684	,960
P10	60,40	243,937	,712	,959
P11	59,65	240,555	,746	,959
P12	59,70	243,274	,851	,958
P13	61,05	235,313	,727	,959
P14	60,95	234,155	,848	,958
P15	60,70	228,958	,908	,957
P16	60,60	233,516	,827	,958
P17	60,65	239,187	,716	,959
P18	60,70	234,116	,827	,958
P19	60,70	233,379	,848	,958
P20	60,60	232,568	,891	,957

ANEXO 7: FIABILIDAD CUESTIONARIO GESTIÓN

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	62,25	241,566	,842	,970
P2	62,45	245,945	,769	,971
P3	62,35	248,134	,687	,972
P4	62,55	241,629	,823	,970
P5	62,85	236,239	,845	,970
P6	62,85	243,924	,824	,970
P7	63,30	239,379	,705	,972
P8	63,35	244,555	,639	,972
P9	62,75	240,829	,751	,971
P10	62,75	240,934	,748	,971
P11	62,45	237,524	,821	,970
P12	62,50	240,684	,803	,970
P13	62,40	237,937	,897	,969
P14	62,40	245,200	,741	,971
P15	62,30	243,589	,813	,970
P16	62,40	232,042	,878	,970
P17	62,65	242,661	,802	,971
P18	62,75	238,724	,864	,970
P19	62,90	240,516	,809	,970
P20	62,85	236,766	,762	,971

ANEXO 8: VALIDEZ DE V de AIKEN – DESEMPEÑO LABORAL

n	enunciado / items	Aiken item	Decisión aiken
item1	¿Los recursos (equipamiento y mobiliario) de la GRI de un GORE son los idóneos para el eficiente desempeño laboral de los servidores?	1.0	valido
item2	¿En la GRI de un GORE se promueve uso de las TIC's para mejorar el desempeño laboral?	1.0	valido
item3	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE están dispuestos a tomar acciones y decisiones para el logro de objetivos del área en d	1.0	valido
item4	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE se enfocan en lograr resultados esperados en la Entidad?	1.0	valido
item5	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE demuestran esfuerzo y dedicación en las labores que realizan?	1.0	valido
item6	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE consideran que es eficiente el trabajo que realizan?	1.0	valido
item7	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE tienen capacidad y organización para el trabajo en equipo?	1.0	valido
item8	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE tienen actitudes para fomentar la armonía en el ambiente laboral?	1.0	valido
item9	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE se sienten realmente comprometidos con las labores que desempeñan?	1.0	valido
item10	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE sienten que se toma en cuenta sus necesidades laborales?	1.0	valido
item11	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE demuestran deseos de crecimiento profesional y ascenso laboral?	1.0	valido
item12	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE muestran disposición para emprender acciones y mejorar resultados para el logro de o	1.0	valido
item13	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE perciben incentivos económicos en merito a su eficiente desempeño?	1.0	valido
item14	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE reciben reconocimiento laboral por su eficiente desempeño?	1.0	valido
item15	¿En la GRI del GORE de un GORE se evalúa el desempeño laboral de los servidores públicos?	1.0	valido
item16	¿En la GRI de un GORE se da la importancia a la medición del desempeño laboral?	1.0	valido
item17	¿En la GRI de un GORE se capacita a los servidores para optimizar los procesos y procedimientos de sus labores?	1.0	valido
item18	¿En la GRI de un GORE se evalúa a los servidores para potenciar fortalezas y disminuir debilidades en su desempeño laboral?	1.0	valido
item19	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE reciben retroalimentación según los resultados de los criterios de evaluación que requi	1.0	valido
item20	¿Los servidores públicos de la GRI de un GORE realizan reajustes necesarios para mejorar su desempeño laboral?	1.0	valido
V AIKEN INSTRUMENTO		1.0	valido

ANEXO 9: VALIDEZ DE V de AIKEN – GESTION

n	enunciado / items	Aiken item	Decisión aiken
item1	¿La GRI de un GORE enfoca su gestión hacia el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional?	1.0	valido
item2	¿La gestión de la GRI de un GORE promueve el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional a los servidores?	1.0	valido
item3	¿La gestión de la GRI de un GORE le da la importancia debida al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales?	1.0	valido
item4	¿La gestión de la GRI de un GORE cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos estratégicos institucionales?	1.0	valido
item5	¿La GRI de un GORE recibe el presupuesto necesario para recursos humanos que garantice el desempeño óptimo de sus actividades?	1.0	valido
item6	¿La GRI de un GORE recibe presupuesto para recursos materiales necesarios que garantice el desempeño óptimo de sus actividades?	1.0	valido
item7	¿La GRI de un GORE recibe incentivos por el cumplimiento de objetivos institucionales?	1.0	valido
item8	¿La GRI de un GORE recibe incentivos para mejorar el rendimiento laboral de sus servidores?	1.0	valido
item9	¿La GRI de un GORE tiene una estructura organizacional conforme a la naturaleza de sus actividades y operaciones?	1.0	valido
item10	¿La estructura organizacional de GRI de un GORE está orientada a mejorar la gestión en esta?	1.0	valido
item11	¿La GRI de un GORE trabaja en coordinación y cooperación con las otras áreas de la Entidad para el logro de metas?	1.0	valido
item12	¿La GRI de un GORE fomenta la coordinación servidor-funcionario para la lograr eficiencia en las labores?	1.0	valido
item13	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE muestran liderazgo y compromiso en sus funciones?	1.0	valido
item14	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE mantienen constante comunicación con los servidores públicos del área que dirigen?	1.0	valido
item15	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE muestran responsabilidad y compromiso en la toma de decisiones?	1.0	valido
item16	¿Los funcionarios de la GRI de un GORE toman decisiones orientadas a cumplir los objetivos institucionales?	1.0	valido
item17	¿La GRI de un GORE ha implementado estándares de calidad que faciliten evaluar la gestión y plantear mejoras en los procedimientos?	1.0	valido
item18	¿La GRI de un GORE supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa?	1.0	valido
item19	¿La GRI de un GORE realiza evaluaciones del desempeño de sus trabajadores?	1.0	valido
item20	¿La gestión de la GRI de un GORE es evaluada de forma permanente?	1.0	valido
	V AIKEN INSTRUMENTO	1.0	valido

ANEXO 10: BASE DE DATOS – DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																												
N	D1. EFICACIA Y EFICIENCIA								D2. MOTIVACION						D3. EVALUACION						TOTALES				NIVELES			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D1	D2	D3	Var	D1-n	D2-n	D3-n	Var-n
1	2	2	4	4	5	5	4	4	4	2	5	4	1	2	2	2	2	2	2	4	30	18	14	124	Regular	Regular	Regular	Regular
2	2	3	4	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	1	1	2	29	15	11	110	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente
3	3	2	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	1	1	3	1	1	1	1	3	32	20	10	124	Eficiente	Eficiente	Deficiente	Regular
4	2	1	4	4	5	5	5	4	4	2	5	4	1	3	1	1	2	1	1	3	30	19	9	116	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente
5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	1	3	4	4	2	3	4	5	32	21	22	150	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
6	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	21	17	13	102	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente
7	5	2	5	5	5	5	1	4	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	32	18	6	112	Eficiente	Regular	Deficiente	Deficiente
8	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	27	20	18	130	Regular	Eficiente	Eficiente	Regular
9	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	3	5	4	4	4	3	4	35	22	24	162	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	1	1	2	2	1	1	25	18	8	102	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente
11	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	3	3	2	3	3	3	29	17	17	126	Regular	Regular	Regular	Regular
12	2	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	1	1	1	2	29	18	8	110	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente
13	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	4	2	4	3	25	14	17	112	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente
14	3	2	3	3	4	4	4	5	5	2	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	28	17	7	104	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	4	4	3	4	3	4	30	18	22	140	Regular	Regular	Eficiente	Eficiente
16	2	1	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	1	2	2	3	2	1	1	1	25	14	10	98	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
17	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	29	17	16	124	Regular	Regular	Regular	Regular
18	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	3	3	3	3	3	3	4	36	22	19	154	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
19	2	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	1	3	3	4	4	4	4	34	20	22	152	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
20	1	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	1	3	3	3	3	2	3	33	19	17	138	Eficiente	Regular	Regular	Eficiente
21	2	1	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	1	1	5	3	5	5	3	2	33	16	23	144	Eficiente	Deficiente	Eficiente	Eficiente
22	2	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	1	1	2	2	2	1	1	1	32	18	9	118	Eficiente	Regular	Deficiente	Regular
23	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	4	2	1	1	2	1	2	1	2	2	21	13	10	88	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																												
N	D1. EFICACIA Y EFICIENCIA								D2. MOTIVACION						D3. EVALUACION						TOTALES				NIVELES			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D1	D2	D3	Var	D1-n	D2-n	D3-n	Var-n
24	3	1	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	22	12	7	82	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
25	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	1	1	3	3	3	3	4	34	18	17	138	Eficiente	Regular	Regular	Eficiente
26	2	1	4	4	5	5	4	4	5	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	3	29	16	8	106	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente
27	1	1	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	29	19	12	120	Regular	Regular	Deficiente	Regular
28	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	29	18	18	130	Regular	Regular	Eficiente	Regular
29	3	3	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	30	18	13	122	Regular	Regular	Regular	Regular
30	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	17	11	8	72	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
31	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	26	21	21	136	Deficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
32	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	1	1	1	1	2	2	1	2	29	16	9	108	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente
33	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	30	18	18	132	Regular	Regular	Eficiente	Eficiente
34	5	1	5	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	12	12	96	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
35	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	17	17	118	Deficiente	Regular	Regular	Regular
36	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	2	1	15	15	11	82	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	30	30	198	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
38	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	34	23	16	146	Eficiente	Eficiente	Regular	Eficiente
39	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	36	28	29	186	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
40	2	3	4	5	4	5	5	5	5	2	3	4	1	2	2	2	1	1	1	2	33	17	9	118	Eficiente	Regular	Deficiente	Regular
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	18	18	120	Deficiente	Regular	Eficiente	Regular
42	2	3	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	3	2	3	3	4	4	4	3	31	22	21	148	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	27	24	166	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
44	2	1	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	1	1	1	1	1	1	2	1	24	14	7	90	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
45	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	32	20	22	148	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
46	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	4	3	2	1	2	2	3	3	2	2	20	16	14	100	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente

ANEXO 11: BASE DE DATOS – GESTION

VARIABLE GESTION																																
N	PL. ESTRAT.				PRESUPUESTO				ORGANIZACIÓN				DIRECCION				CONTROL				TOTALES						NIVELES					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D1	D2	D3	D4	D5	Var	D1-n	D2-n	D3-n	D4-n	D5-n	Var-n
1	4	3	4	4	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	1	2	1	3	15	6	12	14	7	54	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente
2	3	3	4	3	2	1	1	1	3	1	4	3	3	4	3	4	3	3	1	1	13	5	11	14	8	51	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente
3	5	5	4	5	4	5	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	19	11	20	19	17	86	Eficiente	Regular	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	4	2	3	5	2	1	1	1	14	14	9	14	5	56	Regular	Eficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente
5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	16	14	16	17	14	77	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
6	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	12	8	12	12	11	55	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente
7	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	3	4	4	1	2	1	1	10	6	6	13	5	40	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	12	12	12	12	61	Regular	Eficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular
9	4	4	5	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	18	11	16	17	18	80	Eficiente	Regular	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
10	2	2	2	2	5	5	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	8	19	11	12	8	58	Deficiente	Eficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
11	3	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	15	9	16	15	15	70	Regular	Regular	Eficiente	Regular	Eficiente	Eficiente
12	4	2	4	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	12	7	12	14	12	57	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente
13	3	3	3	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	12	10	16	14	12	64	Deficiente	Regular	Eficiente	Regular	Regular	Regular
14	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	11	6	11	10	4	42	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
15	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	9	16	16	16	72	Regular	Regular	Eficiente	Regular	Eficiente	Eficiente
16	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	9	7	6	8	8	38	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
17	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	15	10	12	12	11	60	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente
18	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	16	9	18	20	14	77	Eficiente	Regular	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
19	5	5	5	5	4	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	20	9	20	20	17	86	Eficiente	Regular	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
20	5	5	5	5	2	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	20	6	20	20	11	77	Eficiente	Deficiente	Eficiente	Eficiente	Regular	Eficiente
21	5	5	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	13	20	20	20	93	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
22	3	3	4	4	2	3	3	1	4	4	4	3	4	2	4	4	2	2	2	2	14	9	15	14	8	60	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente
23	4	4	4	2	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	4	14	8	11	14	11	58	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente

