



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión de personas y desempeño laboral del servidor público
en un gobierno regional del norte del Perú**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Bravo Davila, Milagros Elisa (orcid.org/0000-0001-7862-6095)

ASESOR:

Dr. Perez Delgado, Jose Willams (orcid.org/0000-0002-8544-1029)

CO-ASESOR:

Mg. Peña Palacios, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-5896-1547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres que siempre ha estado junto a mí y brindándome su apoyo.

A mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

Agradecimiento

En primer lugar, doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fortaleza para culminar esta etapa.

Agradecer el apoyo brindado por mi madre, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

Agradezco a mis docentes, por todo el apoyo y paciencia durante el desarrollo de esta etapa.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS.....	56

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de Gestión de Personas	21
Tabla 2. Nivel de las dimensiones de la gestión de personas	22
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral	23
Tabla 4. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral	24
Tabla 5. Pruebas de normalidad	25
Tabla 6. Gestión de personas y desempeño laboral	26
Tabla 7. Reclutamiento y desempeño laboral	27
Tabla 8. Formas de contratación y desempeño laboral	28
Tabla 9. Gestión del desempeño y desempeño laboral	29
Tabla 10. Desarrollo y el desempeño laboral	30
Tabla 11. Negociación y desempeño laboral	31
Tabla 12. Manejo de diversidad y desempeño	32
Tabla 13. Rol de unidad y desempeño	33

Resumen

Está demostrado que la gestión de personas posee una influencia sobre el desempeño laboral debido a que se encarga de dotar al personal de los medios adecuados para garantizar su desarrollo y así obtener el elemento que necesita la organización. En este sentido se plantea el objetivo de Determinar la relación de la gestión de personas con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú.

A partir de un estudio de tipo básica con nivel correlacional con un diseño no experimental de corte transversal se seleccionó una muestra de 40 servidores públicos a quienes se les aplicó un cuestionario en escala ordinal tipo Likert. Se concluye a partir de un índice de correlación de Pearson de 0.254, que no existe relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del norte del Perú, debido a que la gestión de personas posee un nivel medio de 55% mientras que el desempeño laboral un nivel medio de 85%. De este modo se asume que el grado de desempeño se debe a otros factores distintos a la gestión de personas y esta última no se encuentra gestionada adecuadamente.

Palabras clave: Gestión, personas, desempeño, talento humano, evaluación del desempeño.

Abstract

It has been shown that people management has an influence on job performance because it is responsible for providing staff with the appropriate means to ensure their development and thus obtain the element that the organization needs. In this sense, the objective of determining the relationship of people management with the job performance of the public servant in a regional government in northern Peru is proposed.

From a basic type study with a correlational level with a non-experimental cross-sectional design, a sample of 40 public servants was selected to whom a Likert-type ordinal scale questionnaire was applied. It is concluded from a Pearson correlation index of 0.254, that there is no relationship between people management and the job performance of public servants of a regional government in northern Peru, because people management has a level average of 55% while work performance an average level of 85%. In this way, it is assumed that the degree of performance is due to factors other than people management and the latter is not adequately managed.

Keywords: Management, people, performance, human talent, performance evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de personas en de las organizaciones, públicas o privadas, sigue siendo una preocupación constante, puesto que las organizaciones se levantan sobre la base del actuar de las mismas y el cumplimiento de sus objetivos se debe principalmente al desempeño de los colaboradores. Sin ánimo de reducir el desempeño laboral a la evaluación del mismo, podemos señalar que los retos que enfrentan las organizaciones al evaluar y monitorear el desempeño laboral de sus trabajadores tienen como finalidad encontrar las herramientas, técnicas y estrategias adecuadas que puedan impulsar el desarrollo personal en la institución.

En el ámbito privado el caso de Deloitte con más de 65000 trabajadores descubre al evaluar el desempeño laboral de sus colaboradores que más del 58% de sus ejecutivos consideraba que su actual sistema de gestión carecía de la capacidad de comprometer a sus empleados y no impulsaba un alto rendimiento (Garr, 2017). Por otra parte, en el ámbito público, el informe de la corporación Latino barómetro en el año 2018 indica que los países cuyo gobierno tenía la menor confianza eran Brasil con 7%, El salvador con un 10% y Perú con un 13% de confianza por parte de la población, lo que desvela que la ciudadanía se encontraba insatisfecha con la acción del gobierno (Corporación Latinobarometro, 2018).

En el sector público ha incrementado la preocupación por la gestión de personas en las instituciones del Estado, especialmente en las entidades de nivel regional, así como a nivel local, de modo que el gobierno ha buscado regular esa problemática a través de diversas normativas con la finalidad de obtener mayor eficacia. En las entidades públicas de nuestro país, la preocupación por la gestión de las personas y su rendimiento ha sido una constante. Así, los gobiernos han respondido a dicha preocupación a través de una serie de mandatos legales en aras de tener una mejor respuesta a las exigencias. Se han realizado muchas reformas que buscaban simplificar las normas, niveles remunerativos, reglas y conceptos de pago, surgiendo entre tantas reformas la ley 30057, Ley del servicio civil implementada para mejorar la eficiencia en los funcionarios públicos y crear entidades con excelencia (SERVIR, 2013). Sin embargo, a pesar de realizarse diversas reformas siguen

existiendo problemas en la gestión ya que esta posee características politizadas (Arancel, 2017).

Un gobierno regional enfrenta dificultades para consolidarse como un ente público que cambie su imagen y brinde un servicio calificado a los usuarios que presentan o formalizan algún tipo de diligencia. El CEPLAN muestra la realidad al realizar los documentos de gestión, desvelándose que los indicadores exigidos por el gobierno nacional no se consideran en los planes trazados y las gerencias regionales ingresan información que no guarda ninguna relación con los objetivos que la región aprobó con anterioridad. De este modo se observa que los gobernadores y el personal de confianza carece de entendimiento en gestión pública, decantando una evidente falta de comunicación y coordinación entre los funcionarios, un clima laboral inadecuado que busca imponer decisiones que no ayudan al servidor público. Se evidencian también actos de corrupción designando funcionarios con un perfil diferente al requerido para el puesto que ocupan y por su parte la falta de liderazgo ocasiona que no se pueda trabajar en equipo (Lluncor, 2021). Por este motivo se plantea estudiar la relación existente entre la variable gestión de las personas con la variable desempeño laboral desde una perspectiva de la evaluación por competencias.

Así se plantea la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación de la gestión de personas con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú? Los problemas específicos son ¿Cuál es la relación de la gestión de personas con la productividad del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú?, ¿Cuál es la relación de la gestión de personas con los productos y servicios del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú?, ¿Cuál es la relación entre la gestión de personas con el rendimiento del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú?, ¿Cuál es la relación de la gestión de personas con la actitud del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú?.

La justificación metodológica del estudio reside en la aplicación de la prueba estadística para conocer la relación que se da entre las variables a estudiar a partir de la aplicación de dos cuestionarios y el sometimiento a un proceso de análisis. Se justifica de manera práctica-social porque sus

resultados deben aportar información a los decisores para intervenir en bien de la mejora de los colaboradores y su desempeño; por consiguiente, la institución obtendrá una mayor productividad y eficiencia en sus procesos.

El estudio persigue como objetivo general determinar la relación de la gestión de personas con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú. Como objetivos específicos busca: Identificar la relación entre la gestión de personas y la productividad del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú. Establecer la relación entre la gestión de personas y los productos y servicios del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú Determinar la relación entre la gestión de personas y el rendimiento del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú. Determinar la relación de la gestión de personas y la actitud del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú.

Se plantea la hipótesis: H1: Si existe relación entre la gestión de personas con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú H0: No existe relación entre la gestión de personas con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú. Por su parte se plantean las hipótesis específicas H1: Si existe relación entre la gestión de personas con la productividad del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú, H0: No existe relación entre la gestión de personas con la productividad del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú. H1: Si existe relación entre la gestión de personas con los productos y servicios del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú, H0: No existe relación entre la gestión de personas con los productos y servicios del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú, H1: Si existe relación entre la gestión de personas con el rendimiento del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú, H0: No existe relación entre la gestión de personas con el rendimiento del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú, H1: Si existe relación entre la gestión de personas con la actitud del servidor público de una institución del estado región Lambayeque, H0: No existe relación entre la gestión de personas con la actitud del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se presenta a, Alarcón (2017) en su estudio planteó encontrar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño de las personas con discapacidad, que desempeñan labores en instituciones públicas de la provincia del Carchi en Ecuador. Se concluyó que el 44.58% de las instituciones públicas no prestan atención a las competencias de sus trabajadores por lo que el desempeño de estas se ve afectado. Por su parte los indicadores de salario, capacitación, satisfacción con el trabajo poseían un elevado nivel. Como se puede observar el estudio desvela que la ineficiencia de las instituciones públicas se debe a la escasez de personal con competencias ampliamente desarrolladas por lo que no se pueden alcanzar los objetivos de cada puesto laboral; por lo tanto, la entidad se vuelve ineficiente y con baja productividad.

Verdesoto (2021) planteó determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Consejo de la Judicatura en el cantón Esmeraldas. Los resultados indicaron la existencia de una relación fuerte entre las variables siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.785. Concluyendo que a pesar de no poseer un buen desempeño la institución contaba con planes de productividad, gestión de competencias y capacitaciones, no obstante, al no ser aplicados estos no eran aprovechados. Como se observa en el estudio una entidad puede poseer diversos planes de gestión sin embargo no ser ejecutados.

Valladares & Santacruz (2017) se plantearon el objetivo de identificar la relación de la motivación y el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. Se concluyó que la relación con los jefes era la adecuada con un índice de 87%, el ambiente laboral tuvo una aceptación de 94%. No obstante, algunos empleados presentaban niveles bajos de desempeño lo cual se debía a que las condiciones ambientales no eran las adecuadas para ellos. Por su parte las evaluaciones del desempeño no mostraron los resultados verdaderos según muchos empleados. Según el estudio anterior es necesario que las entidades brinden a sus colaboradores

las condiciones de infraestructura y ambientales adecuadas para hacer su trabajo más ameno, pues muchos autores concuerdan en que un espacio de trabajo reducido puede generar estrés, incomodidad e insatisfacción y en consecuencia influenciar el desempeño de los trabajadores.

Pizarro (2018) en su estudio planteó el objetivo de determinar la relación existente entre la gestión de recursos humanos con la motivación laboral en la sede central del Gobierno Regional de Madre de Dios. Se concluyó que mientras mayor sea el nivel de la gestión de los recursos humanos mayor será el nivel de motivación laboral de los empleados. Por otro lado, se puntualizó el nivel de la gestión de recursos humanos en la organización siendo de 2.63 el cual era un nivel regular, mientras que respecto a la variable de motivación laboral el nivel fue de 3.12. Como se observa en el estudio anterior la gestión de recursos humanos afecta a la motivación, pero en baja medida y esto se debe a que existen otros motivos que afectan la variable dependiente, pues según los resultados esta alcanza un nivel de 3.12.

En el ámbito nacional, se toma en cuenta a Santos, (2018) en su estudio buscó determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina de recursos humanos del ministerio de salud. Se concluyó que debido a que la gestión de recursos humanos se encontraba en un 34% la motivación de los colaboradores ascendía a 46%, lo que significaba que la gestión de los recursos humanos era eficiente. Según el estudio anterior se observa que la entidad no gestiona adecuadamente a su personal, aunque exista una correlación moderada entre las variables, ya que la motivación se encuentra por debajo del 50%. Esto se debe a que la gestión de recursos humanos tampoco es buena a pesar que existe la normatividad que busca la eficiencia de las instituciones públicas.

Cruzado (2021) en su estudio analizó la influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina provincial de Cajamarca, 2020. Se concluyó que los factores que tuvieron mayor influencia sobre el desempeño fue el liderazgo de los jefes, la motivación intrínseca, el salario y la posibilidad de ascender de puesto. Por otro lado, indicaron que debe mejorarse las relaciones interpersonales y el sistema de inducción de

personal pues al ingresar por primera vez al puesto fue complicado el manejo del sistema ya que no tuvieron un tiempo de capacitación. Según el estudio mencionado es necesario que las organizaciones posean planes de capacitación y desarrollo de personas con la finalidad de potenciar adecuadamente las habilidades y competencias de los servidores públicos y puedan cumplir con los requerimientos del puesto.

Fernandez & Saravia (2019) plantearon el objetivo de hallar la relación de la variable gestión de recursos humanos y la variable desempeño laboral de los funcionarios de la municipalidad de Chepén. Se concluyó que el 67% del personal aprobaba los requisitos de meritocracia, es decir que cumplía con los requisitos del puesto, mientras que el porcentaje restante corresponde a personal contratado por influencias internas. Además, el 83% de los colaboradores obtuvieron un 83% en cuanto al conocimiento de sus funciones mientras que el 27% carecía de nivel.

Orihuela, Mohamed, & Alejo (2019) el estudio planteó el objetivo de determinar la existencia de una relación entre la gestión del talento humano con el compromiso organizacional. A partir de una investigación de tipo aplicada, utilizó una muestra representada por 316 docentes de cinco facultades de la Universidad Peruana de Los Andes se concluyó que existía una correlación directa ($\rho = 0.912$) y altamente significativa (p -valor: 0.000) entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la percepción de los docentes de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.

Solis & Ventura (2019) en su estudio planteó encontrar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco. A partir de un estudio de tipo cuantitativo de alcance correlacional y una muestra de 39 trabajadores se encontró que si existía una relación significativa entre las variables. Asimismo, se halló una relación significativa entre el trabajo en equipo y la calidad de trabajo con el desempeño. En este sentido se concluye que el trabajo en equipo de la organización fue de 71%, mientras que la gestión de talento humano también alcanzó un nivel de 71%.

Cencia (2018) planteó el objetivo de encontrar la relación de la

implementación del nuevo régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos en el gobierno regional de Huancavelica, Perú – 2018. Se desveló el nivel de las dimensiones tales como desarrollo y capacitación el cual poseía un nivel regular de 39.7% y un nivel bajo de 60.3%. Como se observa, en una entidad puede existir un buen nivel de capacitación, pero el servidor puede no aprovechar esto para desarrollarse profesionalmente, bien porque los talleres no son adecuados para el puesto o porque los servidores ya poseen tales conocimientos, por lo que es necesario que el departamento de recursos humanos detecte adecuadamente las necesidades de capacitación y las aplique de acuerdo a las nuevas tendencias del mercado.

Jayo (2021) planteó el objetivo de encontrar la influencia de la incorporación al servicio civil y las actitudes de los trabajadores bajo el régimen 276 de la dirección regional de Agricultura Lima, año – 2017. Se desveló que la incorporación al servicio civil si influye significativamente sobre las actitudes conductuales de los servidores. Asimismo, se concluye que los servidores se resisten a la nueva organización de puestos, meritocracia y evaluación del desempeño, de modo que se concluye que el personal posee una actitud negativa frente a la incorporación del servicio civil debido a que desconocen el alcance de la ley.

Flores & Gonzales (2020) en su estudio determinó la relación de la Ley Servir y el desempeño laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali. Se encontró una relación significativa de 0.829 entre las variables, asimismo se califica a la ley con un nivel de deficiencia de 67% mientras que el desempeño con un grado de deficiencia de 55%. Esta deficiencia es resultado de la inadecuada planificación de la capacitación y desarrollo en la organización.

Jara (2019) en su estudio determinó la relación de la gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza – 2019. Se concluyó que más del 60% de los servidores encuestados calificaron como regular la propuesta del nuevo servicio civil, en ese siendo la dimensión de rendimiento, la menos valorada, mientras que la gestión de capacitación y desarrollo fue considerada como regular. Como se observa la dimensión de

rendimiento de la nueva normatividad que busca aplicarse en las instituciones del estado, se considera con bajo valor debido a que los servidores no conocen los aspectos que se valorarán al momento de realizar la evaluación, pues se les puede evaluar basándose en criterios que no son adecuados para su cargo y perfil profesional.

Al hablar de gestión de personas Dormoni (2021) hace una división en la gestión de recursos humanos. Por un lado, separa los recursos propiamente dichos es decir todo aquello que no está relacionado al empleado como persona y por otro indica la gestión de personas como el área que se encarga del desarrollo de los individuos. Sin embargo, Idalberto Chiavenato (2015) indica que a aquellos individuos que colaboran en una organización se les suele llamar Recursos humanos refiriéndose al capital intelectual y el valor que suponen para las empresas. De este modo se puede decir que gestión de personas y gestión de recursos humanos se pueden estudiar separadamente o en conjunto, pues se sabe que la asignación de sueldo y recursos son necesarios para que el trabajador desarrolle eficientemente sus funciones, por otro lado no se le puede privar de capacitaciones y programas que se enfoquen directamente en su desarrollo profesional, de modo que si bien es necesario la asignación de recursos también lo es el desarrollo personal y profesional, por lo que en este estudio se toma ambas partes para analizar la gestión de personas en un gobierno regional del norte del Perú. Así, se le denomina gestión de personas al conjunto de prácticas y políticas que son necesarias para dirigir eficazmente todos los factores relacionados con el personal de la organización como el reclutamiento, selección, remuneración y desempeño laboral. Esta función se encarga de proveer capacitación, motivación y desarrollo a los empleados al mismo tiempo que busca conservarlos (Bautista & Narváez, 2017).

La gestión de personas no es un evento aislado, es decir que no es sólo capacitar, realizar inducción o remunerar al personal, sino que conlleva todo un proceso. Chiavenato indica que el proceso de gestión de personas se desarrolla desde el reclutamiento, capacitación y desarrollo, selección de personal y medición del desempeño laboral. Así, el reclutamiento es aquel proceso donde el reclutador planifica específicamente la vacante que se

desea cubrir existiendo fuentes de reclutamiento interna y externa (Rojas, Hernandez, & Niebles, 2020). Posteriormente la selección de personal es el proceso por el cual la organización elige al prospecto más adecuado para el puesto dentro de una extensa lista de candidatos. El prospecto elegido es quien cumple con los criterios exigidos para el puesto (Villajos, Tordera, & Lorente, 2020). Por último, una vez seleccionado el nuevo integrante de la organización es necesario inducirlo a un programa de capacitación y desarrollo donde se estimulen sus habilidades y competencias. La organización debe hacer especial énfasis en el nuevo ingresado ya que requiere de continua capacitación para mejorar sus competencias en el menor tiempo posible y sea el empleado idóneo para la organización (Oliveira & Honorio, 2020).

En el Perú, el Poder Ejecutivo (2007) promulgó la Ley N° 29158 que enumera los sistemas administrativos del sector público, creados para regular el uso eficiente y eficaz de los recursos de las entidades. Siendo la gestión de recursos humanos un sistema fundamental de este gran grupo y está relacionado a la contratación de personal y su capacitación permanente. Para Gutiérrez (2012) un sistema comprende procedimientos básicos para el cumplimiento de objetivos y alcanzar resultados. Otorga al individuo una visión amplia de la realidad.

Martinez (2015) concibe a los sistemas administrativos como una interrelación ordenada de los componentes del Estado peruano, con el objetivo de satisfacer las demandas de la población con servicios de calidad.

Siguiendo el proceso de la gestión de personas se presenta del sistema de gestión de SERVIR, quien utiliza 7 aspectos para gestionar completamente a su personal en las entidades públicas. Como primer aspecto busca planificar políticas de RR.HH, elaborando las estrategias, tácticas, procedimientos y políticas de trabajo. En segundo lugar, se encarga de asignar trabajo y distribuirlo considerando el diseño y administración de puesto. Luego es necesario gestionar el empleo tomando en cuenta la selección e inducción del personal, considera periodos de prueba, control de asistencias, disciplina y desplazamiento de la entidad. También se encarga de gestionar el rendimiento buscando los indicadores y factores adecuados para evaluar el

desempeño. Por otro lado, gestiona las remuneraciones. Se gestiona la capacitación y desarrollo planteando talleres y cursos que se aplicaran durante diversos periodos. Gestiona también las relaciones humanas buscando establecer buenas relaciones laborales, seguridad, salud, bienestar social, clima, cultura y comunicación (SERVIR, 2014). Luego es necesario que la organización se encargue de examinar el desempeño, entendida como aquella calificación que la organización determina para sus trabajadores, la cual se asigna en función del cumplimiento de los objetivos (Madero, Olivas, Rubio, & Yuzliza, 2021) Esta calificación determina la eficiencia y eficacia del colaborador lo que también indica su valor para la empresa (Gorostiaga, Balluerka, & Rodriguez, 2022). Así la evaluación del desempeño laboral se realiza sobre la base de los objetivos minuciosamente planificados, sobre funciones y actividades específicas que cada colaborador debe ejecutar. De manera que esta evaluación se realiza sobre técnicas sistemáticas y objetivas que buscan estimar el rendimiento individual y global de los colaboradores (Souza, Dos Santos, & Rolim, 2021). Siguiere que es necesario precisar la posibilidad de que las mediciones individuales podrían no revelar el verdadero desempeño laboral ya que es posible que se vea afectado por irregularidades o la motivación de cada colaborador, de manera que el desempeño laboral varía de acuerdo a cada persona donde influyen sus habilidades, trabajo en equipo, motivación, capacitación y factores situacionales (Segura & Suarez, 2021).

Por efectos del estudio para analizar la variable de gestión de personas en el sector público se toman las dimensiones planteadas por Sanabria quien indica que esta variable se estudia desde el reclutamiento, formas de contratación, compensación, manejo de la diversidad, gestión del desempeño laboral, desarrollo personal y profesional, rol de la unidad de personal, negociación colectiva (Sanabria, 2015). Reclutamiento, el cual comprende el reclutamiento, selección, retención y desvinculación basado en el perfil de puestos establecido por la gerencia, así como el desplazamiento del personal. Formas de contratación, donde se diseñan los puestos, las características, requisitos y rol de un puesto. Compensación, el cual se refiere al pago o

remuneración y a otros beneficios que se le da al trabajador al cumplir oportunamente sus funciones. Gestión del desempeño laboral el cual se refiere a cómo se valora el trabajo de los empleados de acuerdo a su desempeño laboral. Desarrollo, que comprende el desarrollo personal y profesional del empleado aplicando capacitaciones, cursos y talleres que ayudan al desarrollo de las personas. Negociación colectiva la cual tiene que ver con la comunicación entre los trabajadores y sus relaciones interpersonales. El manejo de la diversidad: el poder de reducir las brechas de distinta índole que pueden existir en las organizaciones públicas tales como las remuneraciones y la importancia de cada puesto. Rol de la unidad personal entendida como el establecimiento de lineamientos, además de procedimientos a seguir para ejecutar acciones que permitirán cumplir los objetivos de la organización. Por su parte existen distintas maneras de gestionar a las personas, es decir distintas perspectivas. Así, los recursos humanos se gestionan desde la perspectiva contractual, perspectiva de conocimiento, perspectiva de capacidades y recursos y desde la perspectiva de las competencias (Uribe, 2010).

Respecto a la variable desempeño laboral, se define como aquella calificación que la organización determina para sus trabajadores, la cual se asigna en función del cumplimiento de los objetivos. Esta calificación determina la eficiencia y eficacia del colaborador lo que también indica su valor para la empresa (Gorostiaga, Balluerka, & Rodriguez, 2022). Así la evaluación del desempeño laboral se realiza sobre la base de los objetivos minuciosamente planificados, sobre funciones y actividades específicas que cada colaborador debe ejecutar. Es así que la evaluación se realiza sobre técnicas sistemáticas y objetivas que buscan estimar el rendimiento individual y global de los colaboradores (Souza, Dos Santos, & Rolim, 2021). Mencionan que es necesario precisar la posibilidad de que las mediciones individuales podrían no revelar el verdadero desempeño laboral ya que es posible que se vea afectado por irregularidades o la motivación de cada colaborador, de manera que el desempeño laboral varía de acuerdo a cada persona donde influyen sus habilidades, trabajo en equipo, motivación, capacitación y

factores situacionales (Segura & Suarez, 2021). El desempeño laboral es considerado como un factor crítico dentro de la gestión de recursos humanos; por lo que, su análisis y evaluación es capital para la ejecución de diferentes procesos organizacionales como los procesos de selección, programas de compensación y capacitación. Indistintamente del objetivo de la evaluación las organizaciones necesitan adquirir resultados precisos del desempeño laboral e incluso mejores si se producen en menor tiempo y esfuerzo (Amaya, Manchego, Otarola, & Ramirez, 2021). Algunos autores manifiestan que la ejecución de tareas de quien ocupa un puesto laboral y posee los indicadores del conocimiento, habilidad y destreza es una característica fundamental del desempeño laboral, contextualmente definido como el comportamiento orientado al éxito en las tareas mediante la voluntad y la cooperación; por otro lado, la productividad de cada trabajador con indicadores como procedimientos, reglas y aprobación de objetivos (Olivera, 2021).

Diferentes autores hablan del desempeño laboral pero muy pocos se enfocan en definirlo, de modo que el desempeño laboral puede ser definido como las características del rendimiento de un colaborador (Chiavenato, 2015). No obstante, la finalidad no es evaluar el desempeño sino observar cómo se comporta el colaborador en la organización, observar cómo desarrolla su trabajo y cómo se adapta a los cambios (Rivero, 2019). De este modo, la organización necesita elaborar el programa adecuado para garantizar el buen rendimiento de los colaboradores. De manera que cuando los programas de desempeño laboral están correctamente elaborados tienen la capacidad de generar beneficios en el corto plazo, mediano y largo, teniendo como beneficiarios principales a los colaboradores, jefes y a la organización (Yactayo, Pawelczy, Cahuana, Vásquez, & Fernández, 2021). Por su parte el feedback generado fortalece la comunicación entre el subordinado y el jefe estableciendo un compromiso de responsabilidad optimizando las debilidades de cada uno. Así para evaluar el desempeño, se necesita conocer las competencias que serán evaluadas y los aspectos del comportamiento observados con la finalidad que la empresa tenga completo conocimiento de lo que se pretende evaluar (Ramos, Barrada, Fernandez, &

Koopmans, 2019). Sin embargo, de nada sirve que se elabore el programa de desempeño, sino que también es necesario evaluarlo y esto se realiza a través de la evaluación del desempeño el cual indica la efectividad del programa. Así, si los resultados no son los esperados, el programa deberá cambiar, en caso contrario el programa continúa o se mejora para incrementar los avances. Para evaluar el desempeño laboral se pueden utilizar diferentes métodos como el método de escalas gráficas donde se traducen los resultados en expresiones numéricas a partir de tratamientos estadísticos (Juyumaya, 2018). Evaluar al personal a partir de frases que describen el desempeño se denomina método de elección forzada (Salgado, Blanco, Moscoso, 2019). A partir de entrevistas registrando origen, causas y motivos basados en hechos se realiza la evaluación con el método de investigación de campo (Mughal & Soomro, 20121). El comportamiento humano está lleno de características por lo que generan tanto resultados negativos como positivos; esta forma se estudia con el método de incidentes críticos (Juyumaya, 2018). Por otro parte existe un método donde se comparan a los colaboradores en parejas donde se anota a quien se le considera posee un mejor desempeño; este método se denomina comparación de pares (Juyumaya, 2018). El método de elección forzada no guarda relación con el método de frases descriptivas (Salgado, Blanco, & Moscoso, 2019).

Si bien es cierto existen diversos métodos para evaluar el desempeño, todos deben medir los mismos factores los cuales son el conocimiento, las habilidades, la personalidad y las expectativas. Las organizaciones buscan que los individuos posean los conocimientos que ayuden a cumplir con los objetivos, den cumplimiento a la misión, y sean los adecuados para ejecutar los planes y estrategias. Por su parte necesitan que el colaborador posea la capacidad mental y técnica para desarrollar actividades eficientemente (Arias, 2014). Idalberto Chiavenato en su obra “Administración de Recursos Humanos” indica que para evaluar el desempeño la organización debe definir sus indicadores y valorarlos en una primera instancia. Según Chiavenato el desempeño se evalúa desde 2 dimensiones las cuales se refieren a factores actitudinales y factores operativos. Los factores actitudinales comprenden los

indicadores de disciplina, seguridad, cooperación, iniciativa, creatividad, interés, discreción. Los factores operativos se refieren al conocimiento técnico, cantidad, calidad, trabajo en equipo, exactitud y liderazgo (Chiavenato, 2017). A continuación, se presenta un modelo para evaluar el desempeño en un gobierno regional siendo las dimensiones del desempeño laboral: productividad, productos o servicios, rendimiento, actitud. En ese sentido la productividad centra su interés en el desempeño laboral, las recompensas, el cumplimiento de objetivos y el desarrollo de habilidades. La dimensión de producto enfoca su interés en la responsabilidad del trabajador, sobre las condiciones de calidad con que desarrolla su trabajo, sobre la adecuación del trabajo a la persona, sobre el servicio que se le brinda al usuario y sobre la percepción de calidad; aspectos necesarios que le indican a la institución si el colaborador se siente identificado con su trabajo y el profesionalismo con el que lo desarrolla. Por su parte el rendimiento analiza el valor del trabajo para otros, la exigencia del puesto de trabajo, la sensación de utilidad en el trabajo, la posibilidad de aprender nuevas habilidades, la evaluación del rendimiento individual. La cuarta dimensión tiene que ver con la actitud sobre la manera en que se maneja la organización donde se analiza la percepción de equidad y justicia, la sensación de satisfacción de las necesidades del empleado, la satisfacción de laborar en la organización, y el estado emocional del empleado (Bohlander & Snell, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

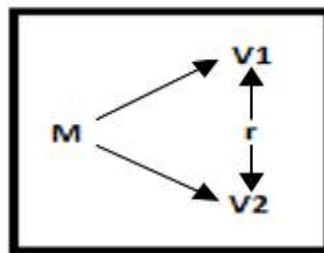
La presente investigación es de tipo básica, de nivel correlacional, debido a que pretende generar conocimientos sobre las variables de gestión de personas y rendimiento laboral con la finalidad entender cómo se comportan en determinado ambiente (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018).

Ñaupas, Valdivia, Palacios & Romero (2018) manifiestan que las investigaciones correlacionales buscan determinar una relación entre las variables a partir índices de correlación que evidencian una potencial causa-efecto.

3.1.2. Diseño de investigación:

Es no experimental y transversal. Según Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero (2018). El estudio no manipula deliberadamente las variables, por lo que no se modifica la situación de la entidad.

Es transversal puesto que el estudio se realiza en un momento específico y por única vez (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).



Donde:

M: Muestra

V1: Observación: Gestión de personas

V2: Observación: Motivación laboral

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de personas

Definición Conceptual

Se le denomina gestión de personas al conjunto de prácticas y políticas que son necesarias para dirigir eficazmente todos los factores relacionados con el personal de la organización como el reclutamiento, selección, remuneración y desempeño laboral. Así esta función se encarga de proveer capacitación, motivación y desarrollo a los empleados al mismo tiempo que busca conservarlos (Bautista & Narváez, 2017)

Definición Operacional

La variable se analiza desde 7 dimensiones analizadas con 15 ítems en total, aplicando un cuestionario en escala Likert. Las dimensiones de la gestión de personas son: reclutamiento, formas de contratación, gestión del desempeño, desarrollo, negociación, manejo de diversidad, rol de la unidad. Por su parte los indicadores son: reclutamiento/ selección, retención, características/ requisitos, frecuencia/ valoración, personal/ profesional, relaciones interpersonales/ comunicación, remuneración/ importancia, lineamientos/cumplimiento de objetivos

Escala: ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición Conceptual

El desempeño laboral es considerado como un factor crítico en la gestión de recursos humanos, por lo que su análisis y evaluación es capital para la ejecución de diferentes procesos organizacionales como los procesos de selección, programas de compensación y capacitación. Indistintamente del objetivo de la evaluación las organizaciones necesitan adquirir resultados precisos del desempeño laboral e incluso

mejores si se producen en menor tiempo y esfuerzo (Amaya, Manchego, Otarola, & Ramirez, 2021)

Definición operacional:

La variable se analiza desde 4 dimensiones divididas en 20 indicadores y un cuestionario en escala Likert. Las dimensiones de la variable desempeño laboral son: Productividad, Productos y servicios, Rendimiento y actitud. Por su parte los indicadores son: Desempeño, Recompensas, Información, Resultados, Desarrollo de habilidades, responsabilidad, Mejoras de calidad, Coherencia, Servicio, Calidad, Valorización, Actividades, Utilidad, Habilidades, Medición

Escala: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Según Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero (2018) En las investigaciones, la población es entendida como la cantidad de individuos que presentan características iguales y que representan una potencialidad para ser elegido participe del estudio o ser sometido a este. De manera que la población serán 40 servidores públicos.

Criterios de inclusión: 40 servidores públicos más de un año en el puesto que laboran en el Gobierno Regional.

Criterios de exclusión: personal que no ejecuta labores administrativas.

3.3.2. Muestra

Según Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero (2018). La muestra consiste en extraer parte de la población, pero que es representativa para la investigación. Debido a que la población es un número pequeño la muestra será la misma cantidad.

3.3.3. Unidad de análisis

Un servidor público del Gobierno Regional

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Según Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero (2018) la encuesta es una técnica de investigación masiva, es decir que puede ser aplicada a una gran cantidad de personas. Es la técnica característica de las investigaciones cuantitativas. De este modo se aplicará una encuesta para recoger los datos ya que esta es característica de la investigación cuantitativa debido a que puede ser aplicada a gran cantidad de personas en un mismo momento.

Instrumentos

Según Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero (2018) el cuestionario es un conjunto de preguntas que se aplica al sujeto de investigación con la finalidad de extraer datos acerca del tema en estudio. Así se ha utilizado el cuestionario para evaluar la gestión del talento el cual consta de 7 dimensiones y 15 indicadores los cuales son medidos en una escala ordinal de deficiente-regular-buena-muy buena-sobresaliente.

Por su parte para medir el desempeño laboral se ha utilizado un cuestionario 4 dimensiones las cuales son productividad, productos o servicios, rendimiento, actitud con 20 reactivos elaborados en escala Likert de totalmente en desacuerdo- en desacuerdo-indiferente-de acuerdo-totalmente de acuerdo.

Validez

La validez será hallada tras someter a examen todos los ítems demostrando que estos se adecuan fielmente a cada uno de los indicadores. La validez será hallada por el juicio de expertos.

Confiabilidad

Se halló a través del coeficiente Alfa de Cronbach el cual mide la confiabilidad de constructos elaborados en escalas de actitudes. La confiabilidad de los instrumentos fue de 933 y 890, para los cuestionarios de gestión de personas y desempeño laboral respectivamente.

3.5. Procedimientos

Para realizar el estudio será necesario solicitar el permiso a la entidad y programar la fecha de aplicación de la encuesta. La aplicación de la encuesta será de manera presencial en la institución del estado escogida previa coordinación con cada colaborador. Una vez aplicada la encuesta se registrarán las respuestas en una base de datos creada en el programa Excel para luego ser trasladados al programa estadístico SPSS donde se realizará el tratamiento estadístico correspondiente. Posteriormente se presentarán los datos e interpretarán para su adecuada comprensión planteándose las conclusiones del caso.

3.6. Método de análisis de datos

Se creará una base de datos en el programa Excel que luego será trasladado al programa SPSS donde se hallaran el coeficiente Alfa de Cronbach para comprobar la fiabilidad del instrumento y el coeficiente de correlación de Spearman para medir el grado de asociación entre las variables. Se analizarán las frecuencias correspondientes y plantearán las conclusiones del caso.

3.7. Aspectos éticos

El informe Belmont (1979) indica que existen 3 criterios éticos que todas las investigaciones deben cumplir:

- Respeto. Este aspecto indica que todas las personas deben

mantener su autonomía al participar en un estudio y además tienen el derecho a ser protegidas.

- Beneficencia. Consiste en que la investigación realizada deberá ser en beneficio y brindar la máxima utilidad para los interesados.
- Justicia. Consiste en repartir los beneficios a los interesados de manera equitativa.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de Gestión de Personas

Nivel	Frecuencias	%
Alto	10	25
Medio	22	55
Bajo	8	20
Total	40	100

Fuente. Cuestionario Gestión de personas y desempeño laboral

Nota. La tabla presenta el nivel de desarrollo de la gestión de personas en el personal de la entidad. Se evidencia que existe un 55% del personal con un nivel medio en la gestión de personas, un 25% con un nivel alto y un 20% con un nivel bajo.

Tabla 2***Nivel de las dimensiones de la gestión de personas***

Dimensiones	Nivel	Frecuencias	%
Reclutamiento	Alto	3	7.5
	Medio	27	67.5
	Bajo	10	25
Formas de contratación	Alto	0	0
	Medio	22	55
	Bajo	18	45
Gestión del desempeño	Alto	0	0
	Medio	17	42.5
	Bajo	23	57.5
Desarrollo	Alto	0	0
	Medio	12	30
	Bajo	28	70
Negociación	Alto	0	0
	Medio	14	35
	Bajo	26	65
Manejo de diversidad	Alto	0	0
	Medio	16	40
	Bajo	24	60
Rol de unidad	Alto	0	0
	Medio	18	45
	Bajo	22	55

Fuente. Cuestionario Gestión de personas y desempeño laboral

Nota. La tabla muestra el grado de desarrollo de las dimensiones de la gestión de personas en los colaboradores, siendo así que para el reclutamiento existe un 67.5% de encuestados que indican que la dimensión tiene un nivel medio, para el 25% posee un nivel bajo y para el 7.5% un nivel alto. Para las formas de contratación existe un 55% de encuestados que indican que la dimensión tiene un nivel medio, para el 45% posee un nivel bajo y para el 0% un nivel alto. Para la gestión del desempeño existe un

57.5% de encuestados que indican que la dimensión tiene un nivel bajo, para el 42.5% posee un nivel medio. Para el desarrollo existe un 70% de encuestados que indican que la dimensión tiene un nivel bajo, para el 30% posee un nivel medio. Para la negociación existe un 65% de encuestados que indican que la dimensión tiene un nivel bajo, para el 35% posee un nivel medio. Para el manejo de diversidad existe un 60% de encuestados que indican que la dimensión tiene un nivel bajo, para el 40% posee un nivel medio. Para el rol de unidad existe un 55% de encuestados que indican que la dimensión tiene un nivel bajo, para el 45% posee un nivel medio.

Tabla 3

Nivel de desempeño laboral

Nivel	Frecuencias	%
Alto	5	12.5
Medio	34	85
Bajo	1	2.5
Total	40	100

Fuente. Cuestionario Gestión de personas y desempeño laboral

Nota. La tabla presenta el nivel de desarrollo del desempeño laboral en el personal de la entidad. Existe un 85% del personal con un nivel medio de desempeño, un 12.5% con un nivel alto y un 2.5% con un nivel bajo.

Tabla 4***Nivel de las dimensiones del desempeño laboral***

Dimensiones	Nivel	Frecuencias	%
Productividad	Alto	28	70
	Medio	12	30
	Bajo	0	0
Productos o servicios	Alto	18	45
	Medio	21	52.5
	Bajo	1	2.5
Rendimiento	Alto	10	25
	Medio	28	70
	Bajo	2	5
Actitud	Alto	0	0
	Medio	29	72.5
	Bajo	11	27.5

Fuente. Cuestionario Gestión de personas y desempeño laboral

Nota. La tabla presenta los niveles de las dimensiones del desempeño laboral en los servidores públicos, de modo que la productividad posee un nivel alto en el 70% de los servidores y un nivel medio en el 30%. La dimensión de productos y servicios posee un nivel medio en el 52.5% de los servidores, un nivel alto en el 45% y un nivel bajo en el 2.5%. La dimensión de rendimiento posee un nivel medio en el 70% de los servidores y un nivel alto en el 25%, mientras que el nivel es bajo en el 5%. La dimensión actitud es de nivel medio en el 72.5% de servidores mientras que 27.5% de nivel bajo.

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de las variables

H0: Las variables de estudio tienen una distribución normal

H1: Las variables de estudio no tienen una distribución normal

P valor: 0.05

Si P es menor que 0.05 se rechaza H0

Si P es mayor que 0.05 se acepta H0

Tabla 5

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestion de personas	,957	40	,133
Desempeño	,961	40	,175

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. La tabla presenta la prueba de Shapiro Wilk para analizar la distribución de la muestra. Según los datos obtenidos debido a que el nivel de significancia es de 0.133 y 0.175 en ambas variables se concluye que la muestra no sigue una distribución normal por lo que para hallar el grado de correlación se utiliza el índice de correlación de Pearson para datos paramétricos.

Tabla 6***Correlación entre gestión de personas y desempeño laboral***

		Gestión de personas	Desempeño
Gestión de personas	Correlación de Pearson	1	,254
	Sig. (bilateral)		,113
	N	40	40
Desempeño	Correlación de Pearson	,254	1
	Sig. (bilateral)	,113	
	N	40	40

Nota. El tratamiento estadístico arrojó grado de correlación entre la variable gestión de personas y desempeño. Con un índice de correlación de Pearson de 0.254 se confirmó que no existe relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral en el servidor público en un gobierno regional del norte del Perú. Se infiere que las variables no se encuentran relacionadas porque la entidad realiza una inadecuada gestión de las mismas, no planifica ni ejecuta los planes pertinentes por lo que los servidores muestran su descontento con la administración del departamento de recursos humanos. Por otro lado, las variables pueden verse afectadas por la nueva Ley de administración del servicio civil que busca la excelencia en las entidades y por la que a su vez se muestra disgusto entre los servidores pues en su normatividad presenta ciertas violaciones de los derechos de los trabajadores.

Tabla 7**Correlación entre reclutamiento y desempeño laboral**

		Desempeño	Reclutamiento
Desempeño	Correlación de	1	,063
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,701
	N	40	40
Reclutamiento	Correlación de	,063	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,701	
	N	40	40

Nota. El tratamiento estadístico arrojó el grado de correlación entre la dimensión reclutamiento y desempeño. Con un índice de correlación de Pearson de 0.063 se confirmó que no existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en el servidor público en un gobierno regional del norte del Perú. Se infiere que los esfuerzos por reclutar al personal no están bien dirigidos ya que no influyen sobre el desempeño, esto puede deberse a que la institución solo se enfoca en aspectos educativos e incluso puede contratar personal en base a recomendaciones o intereses políticos sin tomar en cuenta el principio de meritocracia que la nueva Ley del servicio civil plantea para reclutar al mejor elemento. En ese sentido la omisión de este principio decantaría en un bajo desempeño.

Tabla 8***Correlación entre formas de contratación y desempeño laboral***

		Desempeño	Formas de contratación
Desempeño	Correlación de Pearson	1	,128
	Sig. (bilateral)		,432
	N	40	40
Formas de contratación	Correlación de Pearson	,128	1
	Sig. (bilateral)	,432	
	N	40	40

Nota. El tratamiento estadístico arrojó el grado de correlación entre la dimensión formas de contratación y desempeño. Con un índice de correlación de Pearson de 0.128 se confirmó que no existe relación entre las formas de contratación y el desempeño laboral en el servidor público en un gobierno regional del norte del Perú. Se infiere que los esfuerzos de la entidad por determinar las características del puesto y el perfil profesional del servidor no cumplen con la función de ejercer influencia sobre el desempeño pues la entidad puede tener problemas con el mapeo de puestos y la simplificación administrativa logrando que el servidor se sienta insatisfecho con sus funciones, además también puede determinar un perfil de puesto demasiado sencillo para el servidor haciendo que este sienta su trabajo poco desafiante, por el contrario puede ser un puesto demasiado complejo donde la remuneración no es coherente con las funciones creando insatisfacción.

Tabla 9***Correlación entre gestión del desempeño y desempeño laboral***

		Desempeño	Gestión del desempeño
Desempeño	Correlación de Pearson	1	,293
	Sig. (bilateral)		,066
	N	40	40
Gestión del desempeño	Correlación de Pearson	,293	1
	Sig. (bilateral)	,066	
	N	40	40

Nota. El tratamiento estadístico arrojó el grado de correlación entre la dimensión gestión del desempeño y desempeño laboral. Con un índice de correlación de Pearson de 0.293 se confirmó que no existe relación entre las formas de contratación y el desempeño laboral en el servidor público en un gobierno regional del norte del Perú. Se infiere que la gestión del desempeño no influye sobre el desempeño laboral debido a que la institución no maneja los indicadores que revelen el verdadero nivel de los servidores, incluso puede ser que solo se maneje un solo tipo de indicadores y niveles para todos los empleados, tanto directivos como subordinados, sesgando así el verdadero grado de desarrollo de las competencias.

Tabla 10***Correlación entre el desarrollo y el desempeño laboral***

		Desempeño	Desarrollo
Desempeño	Correlación de Pearson	1	,293
	Sig. (bilateral)		,066
	N	40	40
Desarrollo	Correlación de Pearson	,293	1
	Sig. (bilateral)	,066	
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. El tratamiento estadístico arrojó el grado de correlación entre la dimensión desarrollo y desempeño laboral. Con un índice de correlación de Pearson de 0.293 se confirmó que no existe relación entre el desarrollo y el desempeño laboral en el servidor público en un gobierno regional del norte del Perú. Se infiere que el proceso de capacitación y desarrollo que se lleva a cabo en la organización no influye en el desempeño, lo cual puede deberse a que la entidad no determina adecuadamente las necesidades de capacitación de sus servidores generando un estancamiento de su desarrollo profesional, por otro lado, el servidor puede ver al puesto de trabajo e incluso a la entidad misma como mediocre influenciando su perspectiva. Por este motivo es necesario que la entidad evalúe adecuadamente a sus empleados y desde la evaluación proponer cursos, talleres y programas de capacitación que potencien al máximo el desempeño del empleado, por su parte la institución también debe enfocarse en alcanzar objetivos aún mayores de modo que el servidor crezca con ella.

Tabla 11***Correlación entre la negociación y desempeño laboral***

		Desempeño	Negociación
Desempeño	Correlación de	1	,347*
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,028
	N	40	40
Negociación	Correlación de	,347*	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,028	
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. El tratamiento estadístico arrojó el grado de correlación entre la dimensión de negociación y desempeño laboral. Con un índice de correlación de Pearson de 0.347 se confirmó que no existe relación entre el desarrollo y el desempeño laboral en el servidor público en un gobierno regional del norte del Perú. Se infiere que la dimensión de negociación no influye en el desempeño debido a que la organización no logra crear relaciones interpersonales adecuadas ni mucho menos promueve la comunicación entre servidores. Esta situación puede hacer que existan problemas con los perfiles de comunicación presentes en los servidores, pues como es sabido algunos pueden ser autoritarios, groseros o violentos a la hora de comunicarse, factores que pueden influir en la valoración del desempeño.

Tabla 12***Correlación entre manejo de diversidad y desempeño^a***

		Desempeño	Manejo de diversidad
Desempeño	Correlación de Pearson	1	,235
	Sig. (bilateral)		,145
	N	40	40
Manejo de diversidad	Correlación de Pearson	,235	1
	Sig. (bilateral)	,145	
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. El tratamiento estadístico arrojó el grado de correlación entre la dimensión manejo de diversidad y desempeño laboral. Con un índice de correlación de Pearson de 0.235 se confirmó que no existe relación entre el manejo de diversidad y el desempeño laboral en el servidor público en un gobierno regional del norte del Perú. Se infiere que la remuneración y la importancia del puesto no influyen en el desempeño, aunque estos sean inadecuados. Por su parte cabe recalcar que existen estudios que demuestran que los bajos salarios no influyen en la productividad de los servidores, sino que estos se desempeñan porque deben cumplir con el trabajo diario que se les encomienda.

Tabla 13***Correlación entre rol de unidad y desempeño***

		Desempeño	Rol de unidad
Desempeño	Correlación de	1	,225
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,162
	N	40	40
Rol de unidad	Correlación de	,225	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,162	
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. El tratamiento estadístico arrojó el grado de correlación entre la dimensión rol de unidad y desempeño laboral. Con un índice de correlación de Pearson de 0.225 se confirmó que no existe relación entre el rol de unidad y el desempeño laboral en el servidor público en un gobierno regional del norte del Perú. Se infiere que la institución no plantea ni mucho menos logra trazar adecuadamente los objetivos organizacionales por lo que el desempeño no se ve afectado por estos esfuerzos. Es posible que la institución no ejecute un análisis adecuado de los factores externos e internos de la organización para plantear sus objetivos ni mucho menos realizar una valoración de su propia capacidad por lo que puede trazar metas imposibles de alcanzar en el tiempo que se desea e incluso puede llegar a trazar objetivos que no tienen relación con el propósito de la entidad, motivo por el cual los objetivos personales de los colaboradores podrían encontrarse en otra sintonía, perdiéndose la necesidad de unificar a la organización.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general fue determinar la relación de la gestión de personas con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú de modo que los resultados arrojan una correlación de Pearson de 0.254 lo cual no es una correlación significativa para afirmar que las variables podrían tener una posible relación de causa y efecto. Los resultados encontrados en el estudio son distintos a lo encontrado por Alarcón (2017) quien en su estudio planteó encontrar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño de las personas con discapacidad, que desempeñan labores en las instituciones públicas de la provincia del Carchi en Ecuador cuyos resultados indicaron la existencia de una correlación fuerte con un índice de 0.853 entre las variables además se concluyó que el 44.58% de las instituciones públicas no prestan atención a las competencias de sus trabajadores por lo que el desempeño de estas se ve afectado.

El estudio de Alarcón (2017) presenta una realidad diferente en las instituciones públicas, pues muestra la manera en que la gestión del talento humano si puede afectar al desempeño del servidor. Sin embargo, se concuerda en que las entidades del gobierno no prestan atención a las competencias de sus servidores tal como lo muestra la dimensión de desarrollo en el presente estudio la cual posee un nivel bajo de 70%. En respuesta a esta problemática se creó la autoridad nacional del servicio civil debido a la ausencia de una política de recursos humanos que ocasionó un servicio civil desestructurado y desordenado producto del desorden normativo en materia de gestión de recursos humanos (SERVIR, 2012). Sin embargo, como se puede apreciar en un gobierno regional del norte el país la gestión de personas aún es demasiado baja con un nivel de 55%, por lo que se asume que la entidad aun no ejecuta adecuadamente la Ley. Cabe resaltar que esta Ley busca la modernización del estado aplicando todos los recursos necesarios que implican la gestión de personas en las organizaciones para alcanzar el éxito tal como dice Idalberto Chiavenato en su obra Gestión de recursos humanos que el proceso de gestión de personas

se desarrolla desde el reclutamiento, capacitación y desarrollo, selección de personal y medición del desempeño laboral (Rojas, Hernandez, & Niebles, 2020).

El objetivo específico n°1 buscó encontrar la relación del reclutamiento con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú de modo que los resultados del estudio presentan un índice de correlación de Pearson de 0.063 entre la dimensión de reclutamiento con el desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del norte del país, aceptándose la hipótesis nula que indica que no existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral. Estos datos difieren de lo encontrado por Fernandez & Saravia (2019) quienes buscaron encontrar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chepén encontrando una correlación de Spearman de 0.85 entre sus variables. Además, concluyeron que el 67% del personal aprobaba los requisitos de meritocracia, es decir que cumplía con los requisitos del puesto, mientras que el porcentaje restante corresponde a personal contratado por influencias internas.

El estudio de Fernandez & Saravia (2019) presenta datos importantes acerca de la situación laboral en las instituciones del estado pues muestra que existen servidores que cumplen con el requisito de meritocracia, caso que en el presente estudio no sucede pues la dimensión de reclutamiento alcanza un valor medio de 67.5% un valor bajo de 25% lo que indica que la mayoría del personal no posee las características adecuadas para el puesto, de modo que la población no logra confiar en el servidor tal como indica el informe de la corporación Latino Barometro del año 2018 donde indica que el Perú solo tenía una confianza del 13% (Corporación Latinobarometro, 2018). No obstante, a pesar de los resultados medios en cuestión de meritocracia los niveles de desempeño en el presente estudio son de rango medio a alto, lo cual indicaría la existencia de otros factores que afectan el desempeño del colaborador. Se precisa mencionar que en las instituciones públicas el desempeño adecuado de los servidores no siempre se da por la buena gestión del departamento de recursos humanos sino por las

condiciones que demandan los sindicatos e incluso por interés políticos, en ese sentido se estaría contraviniendo la Ley de sistemas administrativos del Estado.

El objetivo específico n° 2 buscó encontrar la relación de las formas de contratación con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú, de modo que los resultados del estudio presentan un índice de correlación de Pearson de 0.128 entre la dimensión de las formas de contratación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del norte del país, aceptándose la hipótesis nula que indica que no existe relación entre las formas de contratación y el desempeño laboral. Estos resultados no concuerdan con los encontrados por Cruzado (2021) quien analizó la influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina provincial de Cajamarca, 2020 y encontró que los factores que tuvieron mayor influencia sobre el desempeño fue el liderazgo de los jefes, la motivación intrínseca, el salario y la posibilidad de ascender de puesto.

Al contrastar los resultados se observan diferentes situaciones lo cual puede deberse a las condiciones contractuales de la entidad, de modo que al analizar los resultados del presente estudio se deduce que los servidores de un gobierno regional del norte del país se sienten insatisfechos con sus contratos según un nivel medio-bajo de 95%. En este sentido se puede decir que la organización no sigue un enfoque contractual pues al gestionar la organización de esta manera se elabora una política favorable que mitigue los riesgos a través de políticas retributivas sustentables y mejorando las capacidades de sus colaboradores (Uribe, 2010). Las contrataciones pierden este enfoque debido a la elevada carga laboral que las entidades del estado ponen sobre sus colaboradores de modo que casi siempre los sindicatos llaman a huelgas con la finalidad de mejorar las condiciones económicas. Los trabajadores poseen esta insatisfacción con el trabajo porque no aceptan las condiciones económicas que se les otorga y esto debido a que en algunos regímenes laborales el sueldo básico es ínfimamente inferior a la remuneración mínima vital como en el caso del Decreto Legislativo 276 o el Decreto Legislativo 1057 donde se contrata a los servidores públicos de

modo indeterminado, pero sin brindarle los beneficios de un servidor nombrado.

El objetivo específico n°3 buscó encontrar la relación de la gestión del desempeño con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú, de modo que los resultados del estudio presentan un índice de correlación de Pearson de 0.293 entre la dimensión gestión del desempeño con el desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del norte del país, aceptándose la hipótesis nula que indica que no existe relación entre la gestión del desempeño y el desempeño laboral. Los resultados no concuerdan con lo encontrado por Verdesoto (2021) quien determinó la relación entre la Motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas concluyendo la existencia de una relación fuerte entre las variables siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.785, además a pesar de no poseer un buen desempeño la institución contaba con planes de productividad, gestión de competencias y capacitaciones, no obstante, al no ser aplicados estos no eran aprovechados.

El estudio de contraste, aunque no concuerda en la naturaleza de la correlación de las variables con el presente estudio, presenta el mismo problema que todas las instituciones públicas, el cual es que los planes enfocados a mejorar su desempeño no se ejecutan. A pesar de las reformas del civil que se han dado, la situación continúa igual, debido a que la gestión de recursos humanos en las instituciones públicas posee características politizadas y con intereses particulares (Arancel, 2017). De modo que estas organizaciones no toman en cuenta el principio de meritocracia el cual aprovecharía la planificación existente en pro de su beneficio pues los servidores solo desarrollan sus funciones porque es lo que deben hacer más no las ejecutan con la eficiencia adecuada para generar mayor valor a la entidad. Esta actitud de los colaboradores se basa también en que las condiciones laborales y económicas no son lo suficientemente atractivas, sino que como se dijo anteriormente producen insatisfacción llevando muchas veces a generar huelgas indefinidas.

El objetivo específico n°4 buscó encontrar la relación del desarrollo con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú, de modo que los resultados del estudio presentan un índice de correlación de Pearson de 0.293 entre la dimensión desarrollo con el desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del norte del país, aceptándose la hipótesis nula que indica que no existe relación entre la dimensión desarrollo y el desempeño laboral. Los resultados obtenidos no concuerdan con lo encontrado por Jara (2019) quien determinó la relación de la gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza – 2019, encontrando que si existía relación entre las variables en un índice de 0.552. Asimismo, más del 60% de los servidores encuestados calificaron como regular la propuesta del nuevo servicio civil, siendo la dimensión de rendimiento, la menos valorada, mientras que la gestión de capacitación y desarrollo fue considerada como regular.

Al realizar el contraste de los resultados se observa la diferencia en la correlación de los estudios, pero se guarda concordancia con el nivel de capacitación y desarrollo pues en el presente estudio la dimensión obtiene un nivel de 70% de ineficiencia. En este sentido ninguna de las organizaciones alcanza a elaborar capacitaciones favorables para el crecimiento del personal, como indica la Ley Servir, pues la gestión de capacitación y desarrollo se encarga de plantear capacitaciones para que el servidor se desarrolle como profesional y mejore sus competencias (SERVIR, 2014). De este modo se podría decir que el tránsito a la Ley servir no mejora tan sustancialmente las competencias de los servidores y existe el peligro de aquellos que han cambiado de régimen laboral se vean desplazados por los inadecuados parámetros de evaluación del desempeño que presenta la Ley.

El objetivo específico n°5 buscó encontrar la relación de la negociación con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú, de modo que los resultados del estudio presentan un índice de correlación de Pearson de 0.347 entre la dimensión de

negociación con el desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del norte del país, aceptándose la hipótesis nula que indica que no existe relación entre la dimensión negociación y el desempeño laboral. Por su parte la dimensión de negociación poseía un nivel bajo de 65%. Los resultados del estudio no concuerdan con lo encontrado por (Cencia, 2018) quien planteó el objetivo de encontrar la relación de la implementación del nuevo régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos en el gobierno regional de Huancavelica, Perú – 2018, encontrando una correlación de nivel medio entre las variables. Por su parte se desveló el nivel de las dimensiones, siendo la negociación colectiva la menos valorada pues no se le permitía al colaborador negociar condiciones económicas, por su parte a dimensión de desarrollo y capacitación el poseía un nivel regular de 39.7% y un nivel bajo de 60.3%.

Como se puede observar los estudios concuerdan en sus resultados en cuestión de la dimensión de negociación y esto debido a que la Ley impuesta no permite el derecho de negociar las condiciones económicas. Al no poder negociar las condiciones económicas los colaboradores no se sienten satisfechos debido a que las funciones que realizan no son coherentes con la remuneración que reciben. Esto conllevará a una baja productividad y bajo desempeño lo que decantará en la ineficiencia de la entidad para responder a las demandas del gobierno y los usuarios. Así, si bien es cierto las variables del estudio no se encuentran relacionadas el desempeño del colaborador puede verse afectado por otros problemas que no sean exactamente la gestión de personas, tal como irregularidades o la motivación de cada colaborador situacionales (Segura & Suarez, 2021).

El objetivo específico n°6 buscó encontrar la relación del manejo de diversidad con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú, de modo que los resultados del estudio presentan un índice de correlación de Pearson de 0.235 entre la dimensión de manejo de diversidad con el desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del norte del país, aceptándose la hipótesis nula que indica

que no existe relación entre la dimensión manejo de diversidad y el desempeño laboral. Por su parte la dimensión poseía un 60% de ineficiencia. Los hallazgos no concuerdan con lo encontrado por Solis & Ventura (2019) quien encontró la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco, determinando una relación significativa entre las variables. Asimismo, se halló una relación significativa entre el trabajo en equipo y la calidad de trabajo con el desempeño. En este sentido se concluye que el trabajo en equipo de la organización fue de 71%, mientras que la gestión de talento humano también alcanzó un nivel de 71%. Ambos estudios demuestran una situación distinta en ambas organizaciones públicas esto debido a que la dimensión de manejo de la diversidad que tiene que ver con el manejo de equipos de trabajo, la importancia del puesto laboral o la coherencia de la remuneración con las funciones que realiza, están mejor desarrolladas en la organización de contraste, pues los trabajadores de la entidad cumplen con el requisito de meritocracia y le brinda la misma importancia a todos los trabajadores, haciéndolos sentir parte necesaria de la organización. Esto se debe a que la organización planifica adecuadamente sus recursos humanos pues cuando los programas de desempeño laboral están correctamente elaborados tienen la capacidad de generar beneficios en el corto plazo, mediano y largo, teniendo como beneficiarios principales a los colaboradores, jefes y a la organización (Ramos, Barrada, Fernandez, & Koopmans, 2019).

El objetivo específico n°7 buscó encontrar la relación del rol de unidad con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú, de modo que los resultados del estudio presentan un índice de correlación de Pearson de 0.235 entre la dimensión de rol de unidad con el desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del norte del país, aceptándose la hipótesis nula que indica que no existe relación entre la dimensión rol de unidad y el desempeño laboral. Por su parte la dimensión poseía un 60% de ineficiencia. Estos resultados no concuerdan en la relación, pero si con los resultados individuales de los

indicadores encontrados por Solis & Ventura (2019) quienes encontraron la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco determinando una relación significativa entre el trabajo en equipo y la calidad de trabajo con el desempeño. En este sentido se concluye que el trabajo en equipo de la organización fue de 71% de eficiencia mientras que la gestión de talento humano también alcanzó un nivel de 71%.

Las organizaciones necesitan colaboradores eficaces que puedan trabajar en equipo con la finalidad de cumplir todas las metas y objetivos de la organización, de modo que la entidad se vuelva mucho más eficiente y productiva y se generen mejores relaciones interpersonales tanto entre colaboradores y usuarios. De esta forma se estaría garantizando el cumplimiento de la normativa vigente, como la Ley orgánica del Poder Ejecutivo sobre los sistemas administrativos de la gestión pública.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye a partir de un índice de correlación de Pearson de 0.254, que no existe relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del norte del Perú, debido a que la gestión de personas posee un nivel medio de 55% mientras que el desempeño laboral un nivel medio de 85%.
2. Se concluye a partir de un índice de correlación de Pearson de 0.063, que no existe relación entre la dimensión reclutamiento y el desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del norte del Perú, debido a que la dimensión de reclutamiento posee un nivel de 67.5% mientras que el desempeño un nivel de 85%.
3. Se concluye a partir de un índice de correlación de Pearson de 0.128 que no existe relación entre la dimensión formas de contratación y el desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del norte del Perú, debido a que esta posee un nivel medio de 55% mientras que el desempeño laboral un nivel medio de 85%.
4. Se concluye a partir de un índice de correlación de Pearson de 0.293 que no existe relación entre la dimensión gestión del desempeño y el desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del norte del Perú, debido a que la gestión del desempeño posee un nivel medio de 42.5% y el desempeño un nivel medio de 85%.
5. Se concluye, a partir de un índice de correlación de Pearson de 0.293, que no existe relación entre la dimensión desarrollo y el desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del norte del Perú, debido a que la dimensión desarrollo posee un nivel medio de 30% mientras que el desempeño un nivel de 85%.
6. Se concluye, a partir de un índice de correlación de Pearson de 0.347, que no existe relación entre la dimensión negociación y el desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del norte del Perú a un nivel de significancia de 0.028 y un índice de correlación de Spearman de 0.347, debido a que la dimensión de negociación posee un nivel medio de 30% mientras que el desempeño un nivel de 85%.

7. Se concluye, a partir de un índice de correlación de Pearson de 0.245, que no existe relación entre la dimensión manejo de diversidad y el desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del norte del Perú, debido a que a la dimensión de manejo de diversidad posee un nivel medio de 40% mientras que el desempeño un nivel de medio de 85%.
8. Se concluye a partir de un coeficiente de correlación de Pearson que no existe relación entre la dimensión rol de unidad y el desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del norte del Perú, debido a que la dimensión rol de unidad posee un nivel medio de 45% mientras que el desempeño un nivel medio de 85%.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la entidad elaborar el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) el cual debe estar contemplado en el Plan Operativo Institucional (POI) del Gobierno Regional, con el fin de mejorar el desempeño laboral.
2. Se recomienda a la entidad generar diferentes técnicas de reclutamiento y seleccionar personal con el perfil adecuado, asimismo concretar una comunicación directa entre las jefaturas y personal a cargo de Gestión de personas y se pueda contratar personal de manera óptima y oportuna.
3. Se recomienda a la entidad que el área de Recursos Humanos elabore un perfil adecuado para cada puesto a cubrir, de manera que el personal contratado cumpla con el perfil requerido para asumir su puesto.
4. Se recomienda que los funcionarios de la institución deben buscar mecanismos de integración para el servidor público, asimismo el colaborador debe buscar identificarse con la institución, con el fin de mejorar relaciones laborales dentro y fuera de la institución.
5. Se recomienda a la entidad elaborar el plan de capacitación y desarrollo de personal enfocándose en la inteligencia emocional ya que esta le permitirá al colaborador generar buenas relaciones interpersonales y buen clima laboral.
6. Se recomienda a la entidad considerar en su POI, un plan de inteligencia emocional que dote a los colaboradores de las habilidades emocionales que mejoren sus relaciones interpersonales y comunicación con la finalidad de que estas influyan en el desempeño laboral.
7. Se recomienda implementar el plan de motivación de personal con la finalidad de alinear los objetivos personales de cada empleado con los objetivos de la organización de modo que este pueda obtener desarrollo personal y profesional al interior de la institución, esto teniendo el Plan de Desarrollo de Personas (PDP).
8. Se recomienda considerar la simplificación administrativa a la hora de realizar el mapeo de puestos de los departamentos/áreas con la finalidad de simplificar los procesos y brindar a los servidores las herramientas tecnológicas necesarias para realizar eficientemente sus actividades.

REFERENCIAS

- Acosta, C., & Aliaga, K. (2017). *Modeo de evaluación de 360° para el personal de la gerencia de recursos humanos de la empresa Sedapal*. Lima. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622921/Acosta_rc.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Alarcón, D. (2017). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones publicas de la provincia del Carchi*. Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/315/1/281%20La%20Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de.pdf>
- Alles, M. (2008). *Desempeño por competencia*. México: Ediciones Granica México. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/66695>
- Amaya, I., Manchego, M., Otarola, H., & Ramirez, N. (2021). Work Stress and its influence in organizational performance. *Revista poliantea*, 8 - 12. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=3&sid=0bee95ab-eb39-4dda-9376-542982e6210b%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=151358938&db=a9h>
- Arancel, E. (2017). *Consultoría para la evaluación y propuesta de la evaluación del desempeño de gerentes públicos al modelo de gestión del rendimiento de SERVIR*. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2018/Res257-2018-SERVIR-PE.pdf>
- Arancel, E., & Guardamino, L. (2019). *Los factores motivacionales y el desempeño de los gerentes públicos*. Tesis de Maestría, Lima. Obtenido de <https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5785/arancel-guardamino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Arévalo, A. (2018). *Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018*. Tesis de Maestría, Callao. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21250/Arevalo_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (2014). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México. <https://doi.org/10.29057/icea.v3i5.107>
- Arguelles, L., Quijano, R., Javier, M., Medina, F., & Cruz, C. (2020). Success in MSMEs through job performance and employee satisfaction. *Revista de alta tecnología y sociedad*, 8-13. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=6&sid=0bee95ab-eb39-4dda-9376-542982e6210b%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=146214278&db=zbh>
- Bautista, M., & Narváez, O. (2017). Human resources in the medical sector. *Science and technology for visual and ocular health*, 47-59. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=7&sid=4dcd42b6-a342-496f-bbc4-b790f6573f43%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=125534198&db=lth>
- Bohlander, G., & Snell, S. (2014). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Editorial Thomson. Obtenido de <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%202.pdf>
- Castagnola, S., Castagnola, G., & Castagnola, A. C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un Hospital infantil público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667939005/573667939005.pdf>

- Cencia, A. (2018). *La implementación del nuevo régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos en el gobierno regional de Huancavelica, Perú* – 2018. Huancavelica. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31226/cencia_qa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2011). *Human resources management* (Vol. 9° Edition). McGrawHill Education. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=F4lbzgEACAAJ&dq=Idalberto+chiavenato+human+resources&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiSqcdjrb8AhWMHrkGHQMgCfEQ6AF6BAgBEAI>
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana editores. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=e7G7QwAACAAJ&dq=Idalberto+chiavenato&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=4I-KtgAACAAJ&dq=Idalberto+chiavenato&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y
- Corporación Latinobarometro. (2018). *Corporación Latinobarometro*. Chile. Obtenido de Corporación latinobarometro Web Site: <https://www.latinobarometro.org/latContents.jsp>
- Cruzado, E. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina general de gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2020*. Cajamarca. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNC_af6dc582bb46347b8ef671ce6c434036
- Dormoni, A. (30 de Diciembre de 2021). *Factorial Blog*. Obtenido de <https://factorial.mx/blog/gestion-de-personal/>

- Espinoza, J. (2019). *Estudio de la comunicación organizacional y su desempeño laboral en el personal administrativo del municipio del canton mira, alo 2018*. Ibarra. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/8936/1/05%20FECYT%203437%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
- Fernandez, L., & Saravia, N. (2019). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepen*. Trujillo. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_f6803da807011ddd3ce162cd1eecd4d1
- Flores, H., & Gonzales, D. (2020). Ley servir y el desempeño laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali. *Sciendo*. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2945/3280>
- Garr, S. (12 de Diciembre de 2017). *Rankmi*. Obtenido de Rankmi Web Site: <https://www.rankmi.com/blog/gestion-del-desempeno-en-empresas-top-del-mundo>
- Gutiérrez, F. (2012). *Proceso administrativo*. Universidad Nacional de Madre de dios. <https://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/795>
- Gorostiaga, A., Balluerka, N., & Rodriguez, A. (2022). Assessment of Adaptive Performance and its Role as a Moderator of the Relationship Between Person-Organization Fit and Organizational Citizenship Behaviors. *Psicothema*, 84-94. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=4&sid=e27ffa18-2186-4e4e-8703-33c674f7295e%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=154914631&db=zbh>
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 29-37. Obtenido de

<https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=11&sid=0bee95ab-eb39-4dda-9376-542982e6210b%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=129035599&db=zbh>

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

Jara, W. (2019). *Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza - 2019*. Trujillo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46243/Jara_VWE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jayo, P. (2021). *Incorporación al servicio civil y su influencia en las actitudes de los trabajadores bajo el régimen 276 de la dirección regional de Agricultura Lima, año - 2017*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6495/Pedro%20Serafin%20JAYO%20DIAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Juyumaya, J. (2018). Work Engagement, job satisfaction and performance: the role of organizational culture. *Estudios de administración*, 32 - 49. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=8&sid=02968078-665b-4142-b968-6ef8d2425a8d%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=136432303&db=bth>

Jyoti, J., & Sharma, P. (2017). Empirical investigation of a moderating and mediating variable in between mentoring and job performance: a structural model. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 55-67. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=4&sid=0bee95ab-eb39-4dda-9376-542982e6210b%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=121985234&db=a9h>

- Lumbreras, M., Hernandez, A., Dosamantes, D., García, A., & Cortez, M. (2020). Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico: a vision based on the team management. *Salud pública de México*, 87-95. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=8&sid=0bee95ab-eb39-4dda-9376-542982e6210b%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=140967551&db=lth>
- Madero, S., Olivas, M., Rubio, Y., & Yusliza, M. (2021). Sustainable Human resource management: practitioners' perspectives. *Management Research*, 20. Obtenido de http://www.quikbib.com/?vendor=SCOPUS&filter=Refworks+Tagged+Format&url=http%3a%2f%2fwww.scopus.com%2frefworks%2fcallback.uri%3fexportType%3dQUIKBIB%26stateKey%3dREF_1542891426%26origin%3drecordpage&format=1&style=APA+6th+--+American+Psychological+Associat
- Martinez, A. (2015) *Manual de los sistemas administrativos del sector público*. Gaceta Jurídica. Biblioteca nacional del Perú. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/stein/wp-content/uploads/sites/734/2020/06/17-MANUAL-DE-LOS-SISTEMAS-ADMINISTRATIVAS-DEL-SECTOR-PUBLICO.pdf>
- Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño. Caso Asamblea nacional de Angola. *Ingeniería industrial*, Vol 2. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000200115&lng=es&nrm=iso
- Mughal, H., & Soomro, A. (20121). Job Satisfaction And Employee Work Performance Among Academic Staff: A Case of Shah Abdul Latif University, Khairpur Mir's. *Ikogretim Online*, 1486 - 1493. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=12&sid=02968078-665b-4142-b968-6ef8d2425a8d%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=150195372&db=ehh>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-invcuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Oliveira, H., & Honorio, L. (2020). Prácticas de recursos humanos e comprometimento organizacional: associando os construtos em uma organizacao publica. *Revista de administracao mackenzie*, 1-28. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=17&sid=87367bec-143d-4d93-af4b-f5fc115fdbfb%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=144574628&db=zbh>
- Olivera, Y. (2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. Lima. Obtenido de http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003&lang=pt
- Orihuela, S., Mohamed, M., & Alejo, O. (2019). Management of human talent and organizational commitment in a university of Huancayo. *Opción*, 35. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85073429127&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=dec0f927745a05fdcc917cf4bbcca800&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28talento+humano%29&sl=25&sessionSearchId=dec0f927745a05fdcc917cf4bbcca800>
- Palmar, R., & Valero, J. (2017). Competences and job performance of managers in the autonomous institutes of the mayor's office of the municipality of Mara in the state of Zuia. *Espacios publicos*, 159 - 188. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Pereda, F., López, T., & Gonzales, F. (2017). *Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba*

(España). Barcelona. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54932488003>

Pessoa, P., & Cecília, C. (2021). Competências gerenciais e sua relação com desenho de trabalho de servidores públicos. *Revista do serviço público*, 885 - 892. Obtenido de
<https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=68&sid=45d23c6f-9566-4382-9870-42b2d0be6d7a%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=154749197&db=sih>

Pizarro, D. (2018). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018*. Perú. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27485/giraldo_pd.pdf?sequence=1

Poder Ejecutivo. (2007). *Ley Organiza del Poder Ejecutivo. Ley Nº 29158*. El Peruano, Normas Legales.
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29158.pdf>

Ramos, P. (2012). *Gestión por competencias*. España: ICB Editores. Obtenido de
<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/105619>

Ramos, P., Barrada, J., Fernandez, E., & Koopmans, L. (2019). Assesing job performance using self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 195-205. Obtenido de
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=2&sid=02968078-665b-4142-b968-6ef8d2425a8d%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#db=a9h&AN=139927755>

Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo medico de Camaguey*, 23. Obtenido de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159

- Rojas, C., Hernandez, P., & Niebles, W. (2020). Human resource administration as factor of bussiness for continuous improvement. *Revista espacios*, 1-5. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=11&sid=87367bec-143d-4d93-af4b-f5fc115fdbfb%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=142568076&db=zbh>
- Rujano, M., & Lunar, R. (2018). *Turismo y género: desempeño laboral de la mujer en los organismos turísticos públicos del estado de Nueva España*. España. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88112836015>
- Saavedra, A. (2021). *La evaluación de las competencias*. Colombia: Fondo editorial Universidad cooperativa de Colombia. Obtenido de https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/209989?referrerpolicy=unsafe-url&target=_blank
- Salgado, J., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). Subjective Well-being and Job Performance: Testing of a Suppressor Effect. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, 93-102. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=10&sid=02968078-665b-4142-b968-6ef8d2425a8d%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=137598257&db=a9h>
- Sanabria, P. (2015). *Estado del arte de la gestión estratégica del talento humano en el sector público: teoría y prácticas*. Colombia: Ediciones unidades. Recuperado de: http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/gestion_estrategica_talento_huma
- Santos, J. (2018). *La Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud*, Lima 2017. Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23862>

- Segura, A., & Suarez, A. (2021). PERFORMANCE EVALUATION OF THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEMS. *Revista de ingeniería industrial*, 1-15. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=6&sid=e27ffa18-2186-4e4e-8703-33c674f7295e%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=154571491&db=zbh>
- SERVIR. (2014). *Sistema administrativo de gestión de Recursos Humanos*. Perú. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/archivo/2019/normas-y-herramientas-procesos-sagrh-abril-2019.pdf>
- Solis, A., & Ventura, L. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco*. Cerro Pasco. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf
- Souza, S., Dos Santos, L., & Rolim, S. (2021). Performance evaluation system to support the coordination of bidding processes management in a University Hospital. *Revista ambiente contabil*, 244-262. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=5&sid=e27ffa18-2186-4e4e-8703-33c674f7295e%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=149476539&db=a9h>
- Uribe, A. (2010). Human resource management, approaches and perspectives. *Punto de vista*, 31-41. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4776929.pdf>
- Valladares, M., & Santacruz, J. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*. Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/12711>

- Verdesoto, M. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019. Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2373>
- Villajos, E., Tordera, N., & Lorente, L. (2020). Empliyes and supervisors' perceptions of human resource practices in different types of organizations over a lifespan. *Revista Psicologia organizacoes e trablho*, 1188-1197. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=15&sid=87367bec-143d-4d93-af4b-f5fc115fdbfb%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=149818103&db=bth>
- Yactayo, D., Pawelczy, C., Cahuana, L., Vásquez, E., & Fernández, D. (2021). Human resources management of the civilian administrative personnel of the educación department of the central military hospital Lima Peru. *Universidad y sociedad*, 13. Obtenido de http://www.quikbib.com/?vendor=SCOPUS&filter=Refworks+Tagged+Format&url=http%3a%2f%2fwww.scopus.com%2frefworks%2fcallback.uri%3fexportType%3dQUIKBIB%26stateKey%3dREF_1542891591%26origin%3drecordpage&format=0&style=APA+6th+--+American+Psychological+Associat

ANEXOS

Anexo 1.

Tabla. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	D. CONCEPTUAL	D. OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	ESCALA
GESTION DE PERSONAS	Se le denomina gestión de personas al conjunto de prácticas y políticas que son necesarias para dirigir eficazmente todos los factores relacionados con el personal de la organización como el reclutamiento, selección, remuneración y desempeño. Así esta función se encarga de proveer capacitación, motivación y desarrollo a los empleados al mismo tiempo que busca conservarlos (Bautista & Narváez, 2017)	La variable se analiza desde 7 dimensiones analizadas con 15 ítems en total, aplicando un cuestionario en escala ordinal.	Reclutamiento	Reclutamiento	¿La organización cumple con todos los parámetros para el reclutamiento de personal?	1
				Selección	¿La organización se basa en la meritocracia para selección el personal?	2
				Retención	¿La organización ejerce acciones para retener a sus mejores colaboradores?	3
			Formas de contratación	Características	¿La organización le indica todas las características del puesto antes de aplicar?	4
				Requisitos	¿La organización le indica de los requisitos necesarios para ocupar el puesto?	5
			Gestión del desempeño	Frecuencia	¿La organización evalúa su desempeño frecuentemente?	6
				Valoración	¿La organización evalúa objetivamente su desempeño?	7
			Desarrollo	Personal	¿La organización le brinda la oportunidad de desarrollarse personalmente?	8
				Profesional	¿La organización le da la oportunidad de desarrollarse profesionalmente a través de capacitaciones, talleres y cursos?	9
			Negociación	Relaciones interpersonales	¿La organización se encarga de mantener adecuadas relaciones interpersonales entre sus colaboradores?	10
				Comunicación	¿La organización se encarga de promover una cultura de comunicación e información entre sus colaboradores?	11
			Manejo de diversidad	Remuneraciones	¿Le parece adecuada la remuneración para las funciones que realiza?	12
				Importancia	¿La organización le hace sentir que su puesto es igual de importante que otros?	13
			Rol de la unidad	Lineamientos y procedimientos	¿La organización plantea los lineamientos adecuados para alcanzar los objetivos?	14
				Cumplimiento de objetivos	¿La organización logra cumplir con sus objetivos propuestos?	15

VARIABLE	D. CONCEPTUAL	D. OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	ESCALA	
DESEMPEÑO	El desempeño laboral es considerado como un factor crítico en la gestión de recursos humanos, por lo que su análisis y evaluación es capital para la ejecución de diferentes procesos organizacionales como los procesos de selección, programas de compensación y capacitación. Indistintamente del objetivo de la evaluación las organizaciones necesitan adquirir resultados precisos del desempeño e incluso mejores si se producen en menor tiempo y esfuerzo (Amaya, Manchego, Otarola, & Ramirez, 2021)	La variable se analiza desde 4 dimensiones divididas en 20 indicadores y un cuestionario en escala Likert.	Productividad	Desempeño	¿Cree que su desempeño laboral es adecuado?	1	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo
				Recompensas	¿Las recompensas recibidas van acorde a su productividad?	2	
				Información	¿Recibe información de cómo desempeña su puesto de trabajo?	3	
				Resultados	¿Le parece que se logran los resultados deseados en su departamento?	4	
				Desarrollo de habilidad	¿En su puesto de trabajo puede desarrollar sus habilidades?	5	
			Productos o servicios	Responsabilidad	¿Posee un alto grado de responsabilidad sobre las tareas que realiza?	6	
				Mejoras de calidad	¿En su departamento se le consulta sobre la mejora de la calidad?	7	
				Coherencia	¿El trabajo que desempeña es digno para su persona?	8	
				Servicio	¿Usted brinda un servicio adecuado al usuario interno?	9	
				Calidad	¿El servicio que le brinda al usuario interno es de buena calidad?	10	
			Rendimiento	Valorización	¿La actividad productiva de la institución es bien valorada por el público?	11	
				Actividades	¿El puesto de trabajo le exige desarrollar actividades variadas?	12	
				Utilidad	¿El servicio que presta le hace sentirse útil y capaz?	13	
				Habilidades	¿El puesto le ofrece la posibilidad de aprender nuevas habilidades?	14	
				Medición	¿El rendimiento se mide de manera individual?	15	
			Actitud	Equidad y justicia	¿Percibe que la equidad y justicia es igual para todos?	16	
				Satisfacción	¿El trabajo satisface todas sus necesidades?	17	
				Satisfacción personal	¿Laborar en la institución es de satisfacción personal?	18	
				Entorno	¿Los factores del entorno afectan su comportamiento?	19	
				Estado emocional	¿Su comportamiento está ligado a su estado emocional?	20	

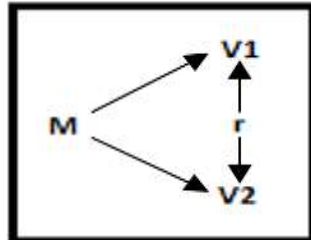
Anexo 2

Tabla. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación de la gestión de personas con el desempeño Laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación de la gestión de personas con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú</p>	<p>H1: Si existe relación entre la gestión de personas con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú</p>	<p>VI.GESTION DE PERSONAS</p>	<p>Reclutamiento Formas de contratación Gestión del desempeño Desarrollo Negociación Manejo de diversidad Rol de la unidad</p>	<p>Reclutamiento/ Selección, Retención Características/ Requisitos Frecuencia/ Valoración Personal/ Profesional Relaciones interpersonales/ Comunicación Remuneración/ importancia Lineamientos/cumplimiento de objetivos</p>	<p>1 TIPO DE ESTUDIO Cuantitativo-descriptivo. Porque se enfoca en realizar mediciones basado en técnicas estadísticas y busca describir las variables de estudio.</p>
<p>P1: ¿Cuál es la relación del reclutamiento con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú? P2: ¿Cuál es la relación de las formas de contratación con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú? P3: ¿Cuál es la relación de la gestión del desempeño con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú? P4: ¿Cuál es la relación del desarrollo con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú? P5: ¿Cuál es la relación de la negociación con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú? P6: ¿Cuál es la relación del manejo de diversidad con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú? P7: ¿Cuál es la relación del rol de unidad con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú?</p>	<p>O1: Encontrar la relación del reclutamiento con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú. O2: Encontrar la relación de las formas de contratación con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú. O3: Encontrar la relación de la gestión del desempeño con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú O4: Encontrar la relación del desarrollo con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú. O5: Encontrar la relación de la negociación con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú. O6: Encontrar la relación del manejo de diversidad con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú. O6: Encontrar la relación del rol de unidad con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú</p>	<p>H1: Si existe relación del reclutamiento con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú H1: Si existe relación de las formas de contratación con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú H1: Si existe la relación de la gestión del desempeño con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú H1: Si existe relación del desarrollo con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú H1: Si existe relación de la negociación con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú H1: Si existe relación de la negociación con el desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú</p>	<p>VD. DESEMPEÑO</p>	<p>Productividad Productos y servicios Rendimiento Actitud</p>	<p>Desempeño Recompensas Información Resultados Desarrollo de habilidades Responsabilidad Mejoras de calidad Coherencia Servicio Calidad Valorización Actividades Utilidad Habilidades Medición Equidad y justicia Satisfacción Satisfacción personal Entorno Estado emocional</p>	<p>2 DISEÑO No experimental porque no se manipulan las variables POBLACIÓN: 40 3 TIPO DE MUESTRA Se utilizó el muestreo probabilístico simple</p>

Anexo 3.

Tipo y diseño de investigación



Donde:

M: Muestra

X: Observación: Gestión de personas

Y: Observación: Motivación laboral

r: Relación

Anexo 4.

Análisis de fiabilidad - Alfa de Cronbach

Tabla. Estadísticas de fiabilidad Gestión de personas fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	15

Tabla. Estadísticas de fiabilidad desempeño laboral desempeño

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	20

Anexo 5.

Gráficos de dispersión

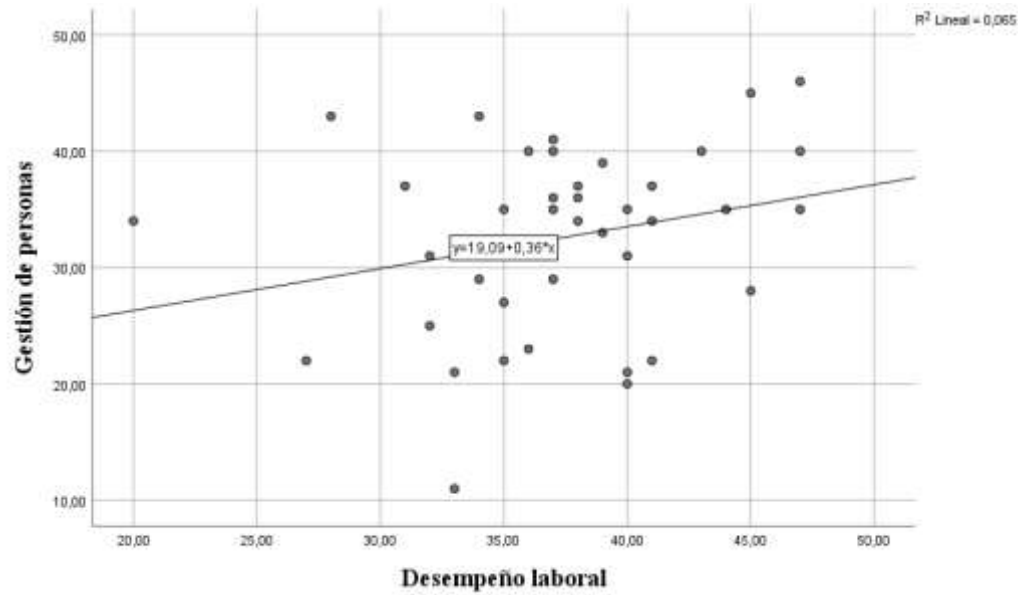


Figura 1. Gráfico de dispersión entre gestión de personas y desempeño laboral

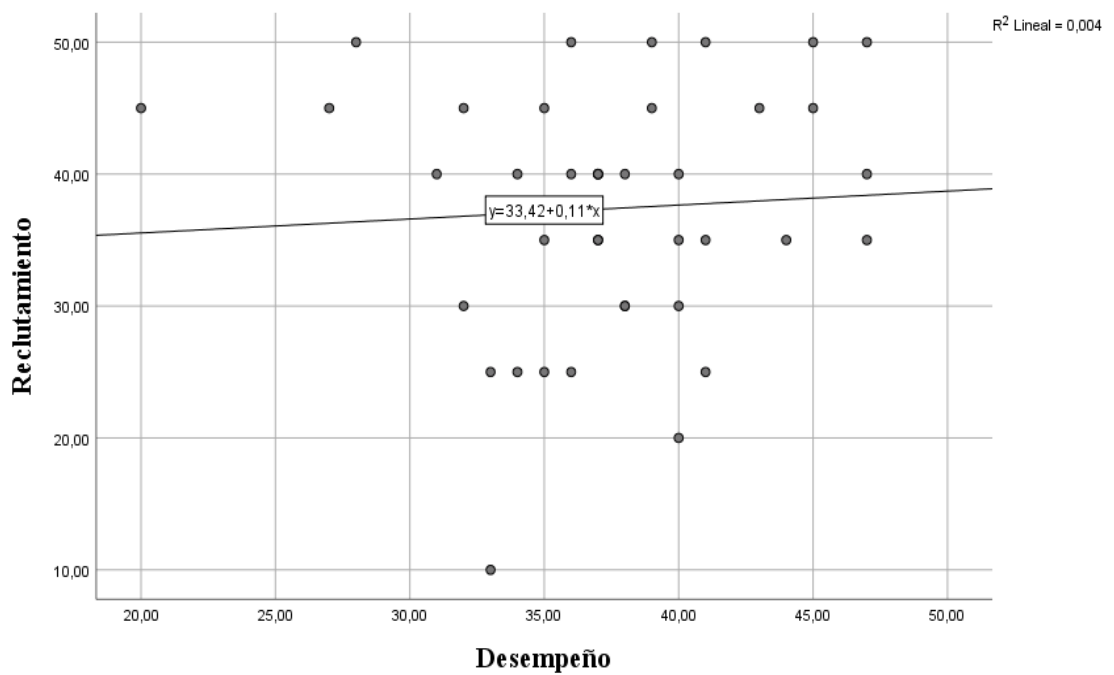


Figura 2. Gráfico de dispersión entre reclutamiento y desempeño laboral

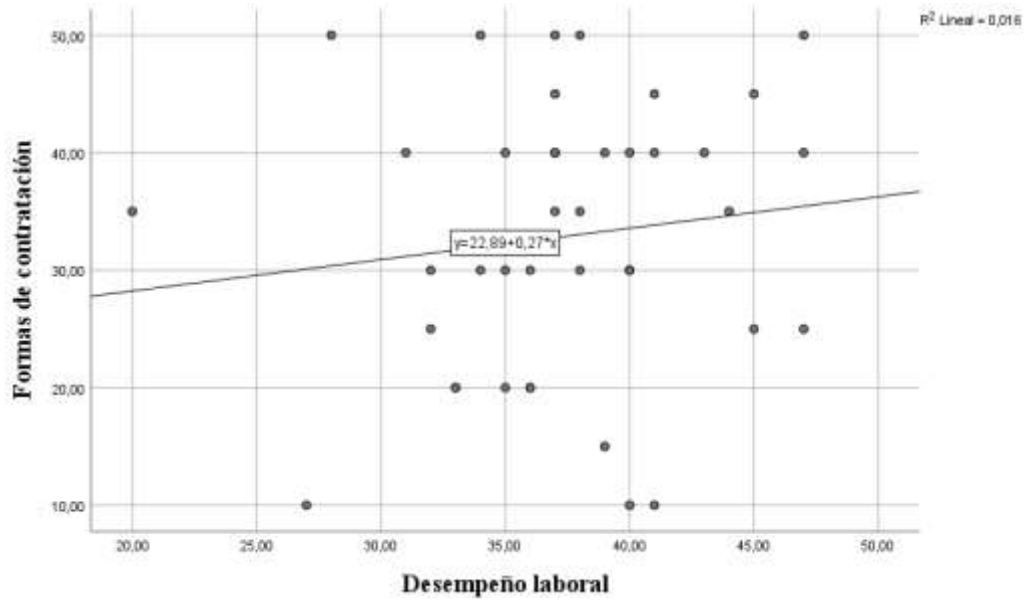


Figura 3. Gráfico de dispersión entre formas de contratación y desempeño laboral

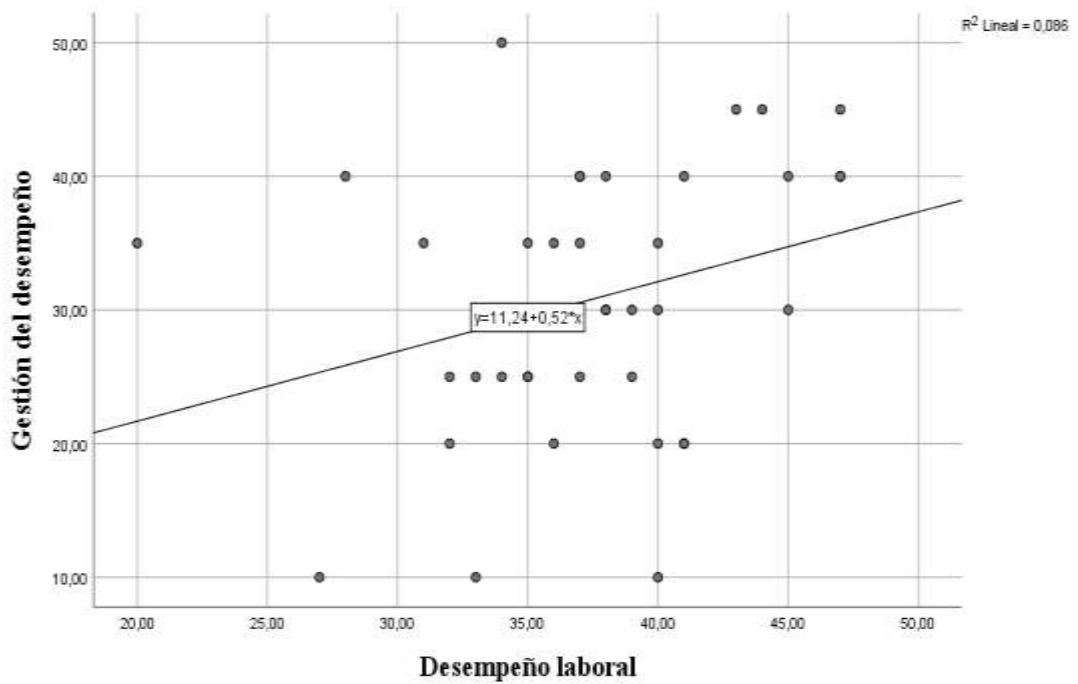


Figura 4. Gráfico de dispersión entre la gestión del desempeño y el desempeño laboral

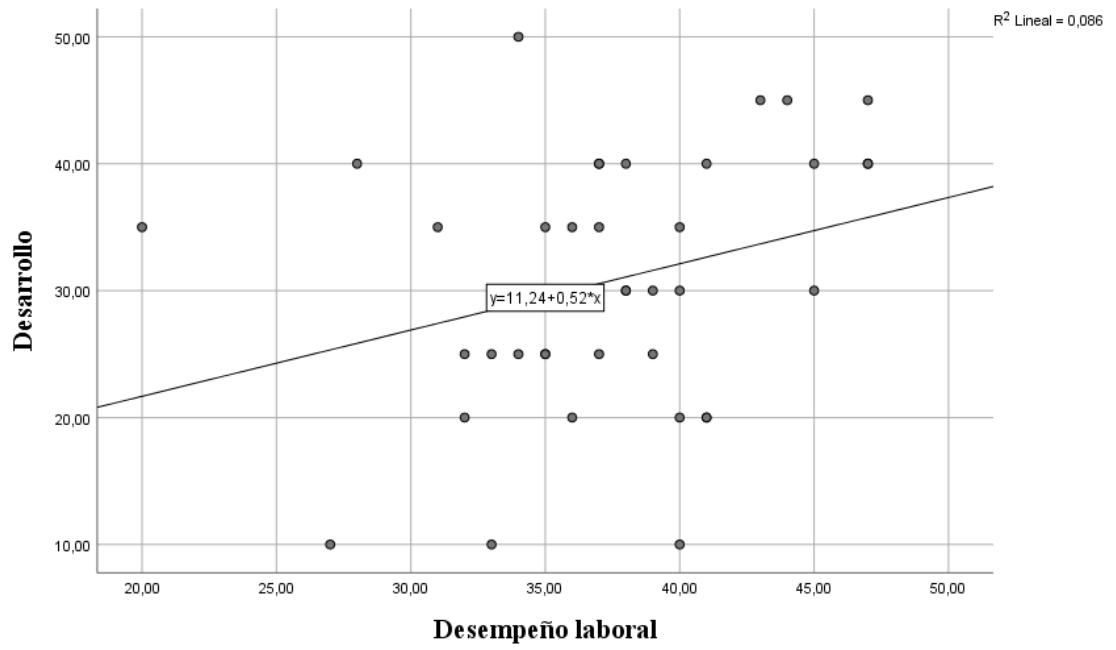


Figura 5. Gráfico de dispersión entre desarrollo y desempeño laboral

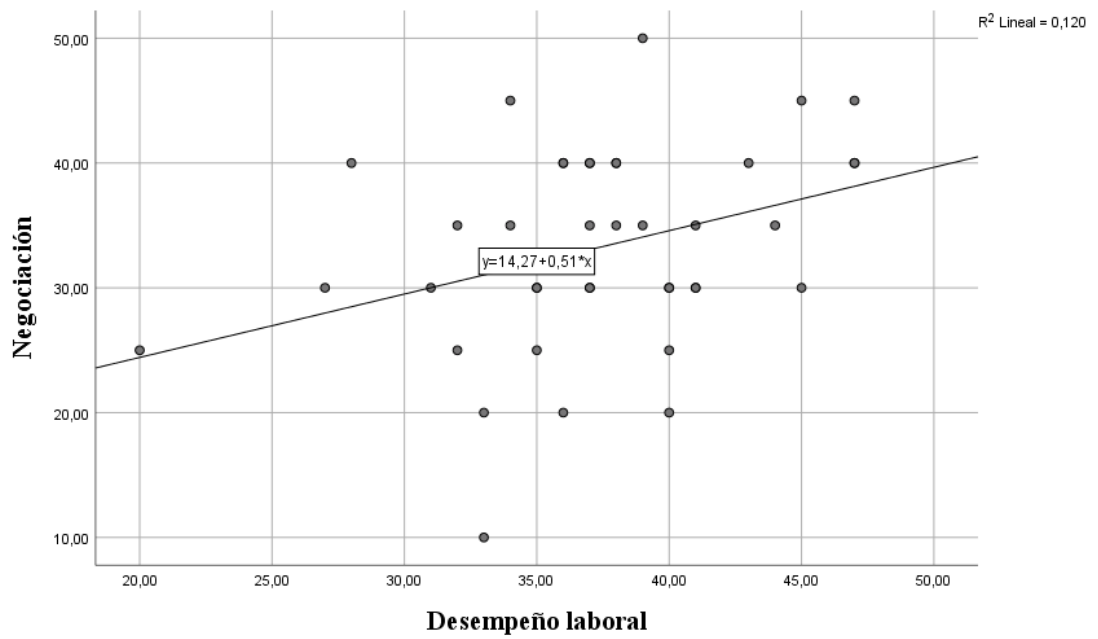


Figura 6. Gráfico de dispersión entre negociación y desempeño laboral

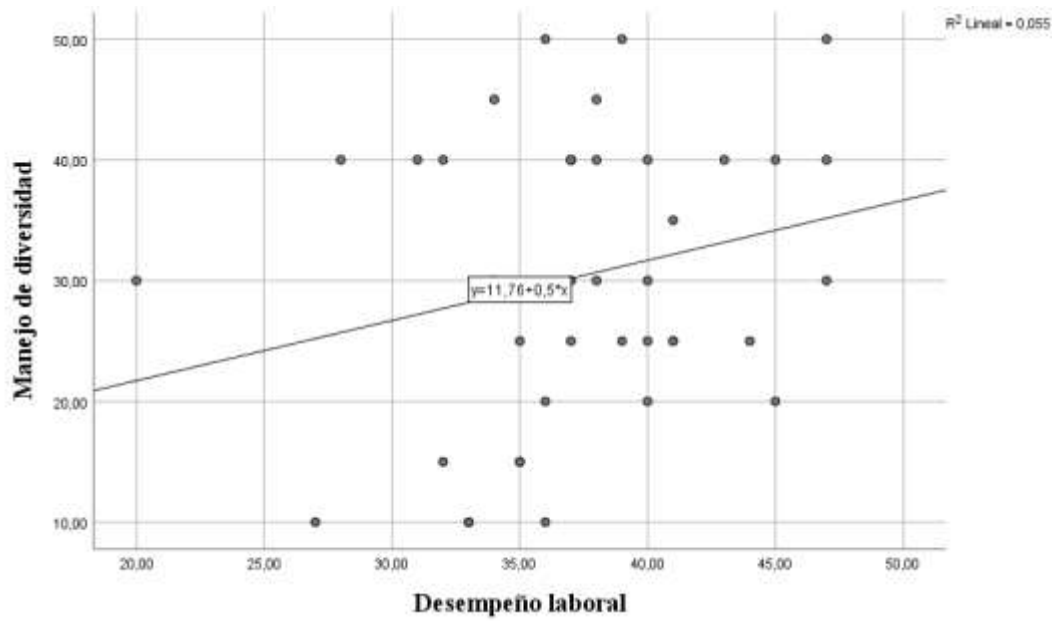


Figura 7. Gráfico de dispersión entre diversidad y desempeño laboral

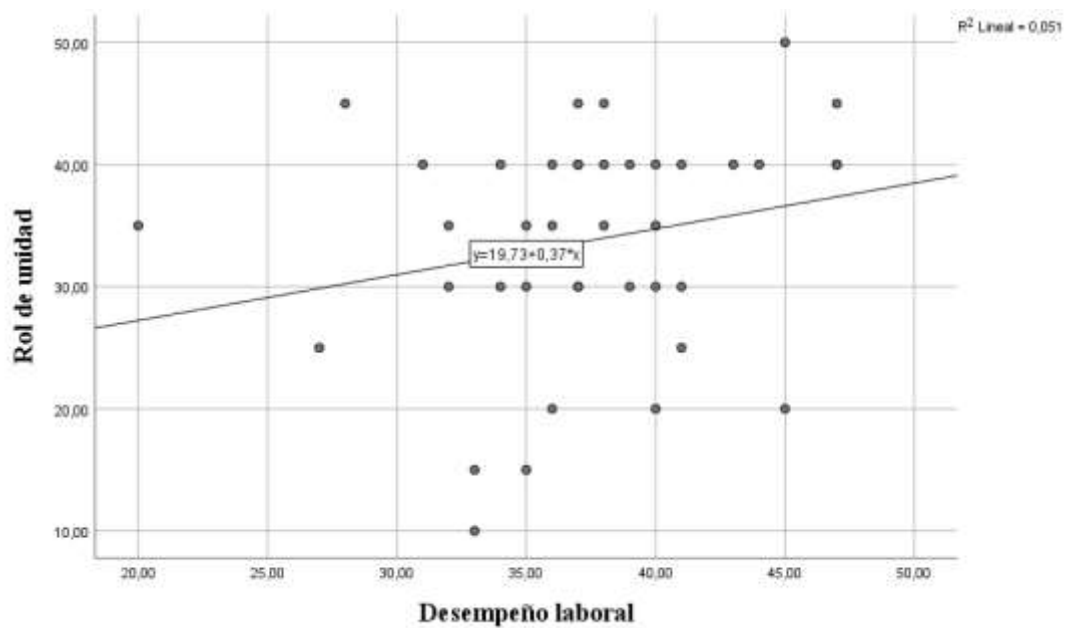


Figura 8. Gráfico de dispersión entre rol de unidad y desempeño laboral

Anexo 6.

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO GESTION DE PERSONAS

Apreciado servidor público sírvase contestar el cuestionario para analizar cómo se da la gestión de personas en su institución.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO						
1	¿La organización cumple con todos los parámetros para el reclutamiento de personal?					
2	¿La organización se basa en la meritocracia para selección del personal?					
3	¿La organización ejerce acciones para retener a sus mejores colaboradores?					
DIMENSIÓN: FORMAS DE CONTRATACIÓN						
4	¿La organización le indica todas las características del puesto antes de aplicar?					
5	¿La organización le indica los requisitos necesarios para ocupar el puesto?					
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO						
6	¿La organización evalúa su desempeño frecuentemente?					
7	¿La organización evalúa objetivamente su desempeño?					
DIMENSIÓN: DESARROLLO						

8	¿La organización le brinda la oportunidad de desarrollarse personalmente?					
9	¿La organización le da la oportunidad de desarrollarse profesionalmente a través de capacitaciones, talleres y cursos?					
DIMENSION: NEGOCIACION						
10	¿La organización se encarga de mantener adecuadas relaciones interpersonales entre sus colaboradores?					
11	¿La organización se encarga de promover una cultura de comunicación e información entre sus colaboradores?					
DIMENSIÓN: MANEJO DE DIVERSIDAD						
12	¿Le parece adecuada la remuneración para las funciones que realiza?					
13	¿La organización le hace sentir que su puesto es igual de importante que otros?					
DIMENSIÓN: ROL DE UNIDAD						
14	¿La organización plantea los lineamientos adecuados para alcanzar los objetivos?					
15	¿La organización logra cumplir con sus objetivos propuestos?					

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Apreciado servidor público sírvase contestar el siguiente cuestionario para determinar cómo es su desempeño laboral en la institución.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD						
1	¿Actualmente cómo considera su desempeño laboral?					
2	¿Las recompensas recibidas van acorde a su productividad?					
3	¿Recibe información de cómo desempeña su puesto de trabajo?					
4	¿Le parece que se logran los resultados deseados en su departamento?					
5	¿En su puesto de trabajo puede desarrollar sus habilidades?					
DIMENSION PRODUCTOS O SERVICIOS						
6	¿Posee un alto grado de responsabilidad sobre las tareas que realiza?					
7	¿En su departamento se le consulta sobre la mejora de la calidad?					
8	¿El trabajo que desempeña es digno para su persona?					
9	¿Usted brinda un servicio adecuado al usuario interno?					
10	¿El servicio que le brinda al usuario interno es de buena calidad?					
DIMENSIÓN: RENDIMIENTO						

11	¿La actividad productiva de la institución es bien valorada por el público?					
12	¿El puesto de trabajo le exige desarrollar actividades variadas?					
13	¿El servicio que presta le hace sentirse útil y capaz?					
14	¿El puesto le ofrece la posibilidad de aprender nuevas habilidades?					
15	¿El rendimiento se mide de manera individual?					
DIMENSIÓN: ACTITUD						
16	¿Percibe que la equidad y justicia es igual para todos?					
17	¿El trabajo satisface todas sus necesidades?					
18	¿Laborar en la institución es de satisfacción personal?					
19	¿Los factores del entorno afectan su comportamiento?					
20	¿Su comportamiento está ligado a su estado emocional?					

Anexo 7.

Instrumentos de validación



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de personas y desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver Instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO LABORAL	Productividad	Desempeño	1. ¿Actualmente como considera su desempeño laboral?	X		X		X		X				
		Recompensas	2. ¿Las recompensas recibidas van acorde a su productividad?	X		X		X		X				
		Información	3. ¿Recibe información de cómo desempeña su puesto de trabajo?	X		X		X		X				
		Resultados	4. ¿Le parece que se logran los resultados esperados en su departamento?	X		X		X		X				
	Productos o servicios	Desarrollo de habilidades	5. ¿En su puesto de trabajo puede desarrollar sus habilidades?	X		X		X		X				
		Responsabilidad	6. ¿Posee un alto grado de responsabilidad sobre las tareas que realiza?	X		X		X		X				
		Tareas de calidad	7. ¿En su departamento se le consulta sobre la mejora de la calidad?	X		X		X		X				
		Coherencia	8. ¿El trabajo que desempeña es digno para su persona?	X		X		X		X				
	Manejo	Servicio	9. ¿Usted brinda un servicio adecuado al usuario interno?	X		X		X		X				
		Calidad	10. ¿El servicio que le brinda al usuario interno es de buena calidad?	X		X		X		X				
		Valoración	11. ¿La actividad productiva de la institución es bien valorada por el público?	X		X		X		X				
		Actividades	12. ¿El puesto de trabajo le exige desarrollar actividades variadas?	X		X		X		X				
	Actitud	Entusiasmo	13. ¿El servicio que presta le hace sentirse un y capaz?	X		X		X		X				
		Flexibilidad	14. ¿El puesto le ofrece la posibilidad de aprender nuevas habilidades?	X		X		X		X				
		Identificación	15. ¿El rendimiento se mide de manera individual?	X		X		X		X				
		Equidad y justicia	16. ¿Percibe que la equidad y justicia es igual para todos?	X		X		X		X				
	Satisfacción	Satisfacción	17. ¿El trabajo satisface todas sus necesidades?	X		X		X		X				
		Satisfacción laboral	18. ¿Laborar en la institución es de satisfacción personal?	X		X		X		X				
		Entorno	19. ¿Los factores del entorno afectan su comportamiento?	X		X		X		X				
		Estado emocional	20. ¿Su comportamiento está ligado a su estado emocional?	X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: Dr. / Mg. ...Dante Roberto Falloo Piscova

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: *Gestión de personas y desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES						
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)								
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
GESTIÓN DE PERSONAS	Reclutamiento	Reclutamiento	1. ¿La organización cumple con todos los parámetros para el reclutamiento de personal?	x		x		x										
		Selección	2. ¿La organización se basa en la meritocracia para selección el personal?	x		x		x										
	Formas de contratación	Retención	3. ¿La organización ejerce acciones para retener a sus mejores colaboradores?	x		x		x										
		Características	4. ¿La organización le indica todas las características del puesto antes de aplicar?	x		x		x										
	Gestión del desempeño	Requisitos	5. ¿La organización le indica de los requisitos necesarios para ocupar el puesto?	x		x		x										
		Frecuencia	6. ¿La organización evalúa su desempeño frecuentemente?	x		x		x										
	Desarrollo	Valoración	7. ¿La organización evalúa objetivamente su desempeño?	x		x		x										
		Personal	8. ¿La organización le brinda la oportunidad de desarrollarse personalmente?	x		x		x										
	Negociación	Profesional	9. ¿La organización le da la oportunidad de desarrollarse profesionalmente a través de capacitaciones, talleres y cursos?	x		x		x										
		Relaciones Interpersonales	10. ¿La organización se encarga de mantener adecuadas relaciones interpersonales entre sus colaboradores?	x		x		x										
	Manejo de diversidad	Comunicación	11. ¿La organización se encarga de promover una cultura de comunicación e información entre sus colaboradores?	x		x		x										
		Remuneraciones	12. ¿Le parece adecuada la remuneración para las funciones que realiza?	x		x		x										
	Rol de la unidad	Importancia	13. ¿La organización le hace sentir que su puesto es igual de importante que otros?	x		x		x										
		Lineamientos y procedimientos	14. ¿La organización plantea los lineamientos adecuados para alcanzar los objetivos?	x		x		x										
		Cumplimiento de objetivos	15. ¿La organización logra cumplir con sus objetivos propuestos?	x		x		x										
				16. ¿La organización logra cumplir con sus objetivos propuestos?	x		x		x									

Grado y Nombre del Experto: DOCTOR: Dante Roberto Failoc Piscovya
Firma del experto :



Dr. Dante R. Failoc Piscovya
Colegio de Abogados de Lambayeque - ESSA
A. B. C. S. A. 12 12

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de personas y desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Gestión de Personas

Cuestionario de Desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Milagros Elisa Bravo Dávila

4. DECISION:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación



APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 28 de Octubre de 2022

 Dr. Dante R. Fajalisco Colegio de Abogados de Lambayeque - 6333 ABOGADO 16481873	
<p>Firma/DNI EXPERTO</p>	



PERU

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefe(a) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	FAILOC PISCOYA
Nombre	DANTE ROBERTO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16481873

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO
Secretario General	BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Fecha de Expedición	28/08/18
Resolución/Acta	0254-2016-UCV
Diploma	UCV32652
Fecha Matricula	03/05/2014
Fecha Egreso	31/12/2014

Fecha de emisión de la constancia:
26 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 9001036812



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo: Servicio de Apoyo automatizado.
Fecha: 2012/02/21 18:36:53 -0500

LILIANN KATHERIN ORELLANA
CAJAHUANCA
JEFA (E)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27268 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
O DE LA TESIS: Gestión de personas y desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (VH/ FALSO/NO/NO SE SABE)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estructura	Requisitos	1. ¿La organización cumple con todos los requisitos para el funcionamiento de personal?	x		x		x		x		
	Selección	2. ¿La organización se basa en la meritocracia para selección al personal?	x		x		x		x		
	Rotación	3. ¿La organización genera acciones para reducir a sus mejores colaboradores?	x		x		x		x		
Vías de promoción	Características	4. ¿La organización lo hace todas las características del puesto antes de aplicar?	x		x		x		x		
	Requisitos	5. ¿La organización lo aplica de los requisitos necesarios para ocupar el puesto?	x		x		x		x		
Tipo de desarrollo	Formación	6. ¿La organización evalúa su desempeño frecuentemente?	x		x		x		x		
	Verificación	7. ¿La organización evalúa objetivamente su desempeño?	x		x		x		x		
Perfil	Personal	8. ¿La organización le presta la oportunidad de desarrollo profesional?	x		x		x		x		
	Profesional	9. ¿La organización le da la oportunidad de desarrollo profesionalmente a través de capacitaciones, talleres y cursos?	x		x		x		x		
Aplicación	Relaciones interpersonales	10. ¿La organización se esfuerza en mantener relaciones	x		x		x		x		

70

		relaciones interpersonales entre sus colaboradores?								
Ejército	Comunicación	11. ¿La organización se esfuerza de promover una cultura de comunicación e información entre sus colaboradores?	x		x		x		x	
	Revalorización	12. ¿El personal valorando la remuneración para sus funciones que realiza?	x		x		x		x	
	Impulsión	13. ¿La organización le hace sentir que su puesto es importante por otros?	x		x		x		x	
Liderazgo	Empoderamiento y profesionalismo	14. ¿La organización plantea los desempeños adecuados para alcanzar los objetivos?	x		x		x		x	
	Cumplimiento de objetivos	15. ¿La organización logra cumplir con sus objetivos propuestos?	x		x		x		x	

 y Nombre del Experto: Dr. Pedro Arturo Barboza Zelada - Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 del experto:



 Dr. DPC Pedro Arturo Barboza Zelada
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de personas y desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Gestión de personas

3. TESISISTA:

Br. Milagros Elisa Bravo Dávila

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 03 de noviembre de 2022

Dr. CPC Pedro Amaro Sarboza Zúñiga
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

DNI 76529281
EXPERTO METODOLÓGICO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

 DE LA TESIS: *Gestión de personas y desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú*

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Eficacia	Desempeño	1. ¿Actúan como servidores al ciudadano trabajador?	x		x		x		x		
	Responsabilidad	1. ¿Las responsabilidades recibidas son acorde a su productividad?	x		x		x		x		
	Información	1. ¿Tiene información de cómo desempeña su puesto de trabajo?	x		x		x		x		
	Resultados	1. ¿Los avances que se logran de resultados deseados en su departamento?	x		x		x		x		
	Desarrollo de habilidades	1. ¿En su puesto de trabajo puede desarrollar sus habilidades?	x		x		x		x		
Eficacia	Responsabilidad	1. ¿Puede un alto grado de responsabilidades sobre las tareas que realiza?	x		x		x		x		
	Mejores en calidad	1. ¿En su departamento se le considera mejor de la calidad?	x		x		x		x		
	Coherencia	1. ¿El trabajo que desempeña es digno para su persona?	x		x		x		x		
	Servicio	1. ¿Cómo brinda un servicio adecuado al usuario interno?	x		x		x		x		
	Calidad	1. ¿El servicio que le brinda al usuario interno es de buena calidad?	x		x		x		x		

Eficacia	Voluntad	1. ¿La actividad productiva de la institución es bien valorada por el usuario?	x		x		x		x		
	Actividades	1. ¿El puesto de trabajo le exige desarrollar actividades variadas?	x		x		x		x		
	Calidad	1. ¿El usuario que presta le hace sentir orgullo y satisfacción?	x		x		x		x		
	Habilidades	1. ¿El puesto le ofrece la posibilidad de aprender nuevas habilidades?	x		x		x		x		
	Medición	1. ¿El rendimiento es más de que una actividad?	x		x		x		x		
Eficacia	Equidad y justicia	1. ¿Puede que la equidad y justicia es igual para todos?	x		x		x		x		
	Satisfacción	1. ¿El trabajo satisface todas sus necesidades?	x		x		x		x		
	Satisfacción personal	1. ¿Laborar en la institución es de satisfacción personal?	x		x		x		x		
	Clavado	1. ¿Los factores del entorno afectan su comportamiento?	x		x		x		x		
	Estado emocional	1. ¿Su comportamiento está ligado a su estado emocional?	x		x		x		x		

 Nombre del Experto: **Dr. Pedro Arturo Barboza Zelada – Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

el experto :


Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de personas y desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Milagros Eiza Bravo Dávila

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 03 de noviembre de 2022

Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

DM 16628251
EXPERTO METODOLOGO



PERU

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de

Evaluación e Investigación Educativa

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Desempeño e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, bajo constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrado por la SUNEDU.

INFORMACIÓN DEL SOLICITANTE

Apellidos: **BARBOZA DELAÑA**
 Nombre: **PEDRO ANTONIO**
 Tipo de Documento de Identidad: **CNI**
 Número de Documento de Identidad: **1852081**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre: **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
 Rector: **ELEMPION LONDEL HURBETTO CONCEPCION**
 Secretario General: **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
 Decano: **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL CURSOS

Ciclo Académico: **DOCTOR**
 Especialización: **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
 Fecha de Expedición: **18/10/18**
 Resolución: **0034-2018-UCV**
 Diploma: **062-014401**
 Fecha Matricula: **08/08/2018**
 Fecha Expedición: **18/10/2018**

Fecha de emisión de la constancia:
18 de Octubre de 2018



CODIGO QR PARA VERIFICAR

JESSICA MARTHA ROSAS GARRUETA
 JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Evaluación e Investigación Educativa - SUNEDU



SUNEDU

Ente rectorado por
 Superintendencia Nacional de Evaluación e Investigación Educativa - SUNEDU
 Av. 28 de Julio 1111
 Lima, Perú 15003
 T-01-3632022-10 0124-0118

Este documento puede ser verificado en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Evaluación e Investigación Educativa - SUNEDU, a través de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, o bien a través de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, o bien a través de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, o bien a través de la Unidad de Registro de Grados y Títulos.

Documento emitido en virtud de la Ley N. 27209 - Ley de Promoción y Confianza Diploma a la Regencia de la Universidad César Vallejo y N. 28512018-UCV.

El presente documento fue emitido en el marco de la Ley N. 27209 - Ley de Promoción y Confianza Diploma a la Regencia de la Universidad César Vallejo y N. 28512018-UCV.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de personas y desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú

NIVEL:	UNIVERSIDAD	NOMBRE	TÍTULO	RELACION DE VALUACIÓN						RELACION ENTRE EL TÍTULO Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA EN INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	OBSERVACIONES O RECOMENDACIONES			
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
LICENCIATURA DE INGENIERÍA				1. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/			
				2. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				3. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				4. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				5. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				6. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				7. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				8. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				9. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				10. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				11. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				12. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Max Alejandro Tapa Sánchez
 Firma del experto:



EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de personas y desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú

NIVEL:	UNIVERSIDAD	NOMBRE	TÍTULO	RELACION DE VALUACIÓN						RELACION ENTRE EL TÍTULO Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA EN INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	OBSERVACIONES O RECOMENDACIONES			
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
LICENCIATURA DE INGENIERÍA				1. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/			
				2. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				3. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				4. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				5. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				6. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				7. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				8. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				9. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				10. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				11. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
				12. ¿El contenido de la tesis es pertinente para el desarrollo de la carrera?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Max Alejandro Tapa Sánchez
 Firma del experto:



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de personas y desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Desempeño laboral

3. TEBISTA:

Dr. Magros Elisa Bravo Dávila

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad, por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación



APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 26 de Octubre de 2022

 Firma del EXPERTO	 HUELLA
---	--

Colocar Constancia SUNEDU del validador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de personas y desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Gestión de personas

3. TESISISTA:

Br. Milagros Elisa Bravo Davila

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 28 de Octubre de 2022

 919606 Firma del EXPERTO	 HUFLA
---	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefe(a) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **TEPE SANCHEZ**
Nombres **MAX ALEJANDRO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **44919606**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
Fecha de Expedición **25/10/16**
Resolución/Acta **0037-2016-UCV**
Diploma **UCV40013**
Fecha Matricula **16/04/2014**
Fecha Egreso **30/08/2015**

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 9001934696

LILIANN KATHERIN ORELLANA
CAJAHUANCA
JEFA (E)

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servicio de
Agente automatizado
Fecha: 22/12/2022, 15:44:04 -0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 8.

Autorización de Encuestas

OFICIO N° 001569-2022-GR.LAMB/OERH [4379809 - 2]

Yosip Ibrahim Mejia Diaz
JEFE DE LA ESCUELA DE POST GRADO.
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJOS-CHICLAYO

ASUNTO: Autoriza realizar trabajo de investigación

REFERENCIA: Solicitud de SIGEDO N° 4379809-0

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y a la vez, comunicarle la aceptación de la alumna del Programa de Maestrías y Doctorados del III ciclo: **BRAVO DAVILA MILAGROS ELISA**, para llevar a cabo la realización del Trabajo de Investigación (Tesis) denominado: **"Gestión de personas y desempeño laboral del servidor público en un Gobierno Regional del norte del Perú"**.

Por las razones expuestas, comunico a usted que la referida alumna, deberá apersonarse a la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Lambayeque (Sede Regional), para las coordinaciones respectivas y poder llevar a cabo sus encuestas del trabajo de investigación en nuestra entidad.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente.

Firmado digitalmente
VERONICA PINELLA ODAR
JEFA OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS
Fecha y hora de proceso: 24/11/2022 - 15:30:03

C

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chiclayo, 29 de Octubre del 2022

SEÑOR: CPC Segundo Elíseo Rojas Soplapuco
Gerente General del Gobierno Regional de Lambayeque

Ciudad.

ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN
REFERENCIA : SOLICITUD de el (la) interesado(a) FECHA 29 DE Octubre DEL 2022

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

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

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Bravo Dávila, Milagros Elisa
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Gestión de personas y desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú..
- 6) Asesor : Dr. Pérez Delgado, José Willams

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

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

Atentamente,



Mg. Yonip Ibrahim Mejía Díaz
Jefe de la Escuela de Posgrado - Chiclayo

arp (CI).



Anexo 9.

Evidencias de aplicación de encuestas







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ DELGADO JOSE WILLAMS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de personas y desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú", cuyo autor es BRAVO DAVILA MILAGROS ELISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ DELGADO JOSE WILLAMS : 27720936 ORCID: 0000-0002-8544-1029	Firmado electrónicamente por: PDELGADOJ el 10- 01-2023 07:47:40

Código documento Trilce: INV - 1015795