



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Evaluación 360° basada en competencias y desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Camero Roman, Noemi ([orcid.org/0009-0000-5545-6118](https://orcid.org/0009-0000-5545-6118))

**ASESORES:**

Dr. Prado López, Hugo Ricardo ([orcid.org/0000-0003-4010-3517](https://orcid.org/0000-0003-4010-3517))

Dr. Muñoz Ledesma, Sabino ([orcid.org/0000-0001-6629-7802](https://orcid.org/0000-0001-6629-7802))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**  
**2023**

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de tesis a Dios, mi madre y mi pequeño hijo Noyan. Agradezco a Dios por darme fuerza, salud y el deseo de superarme. A mi madre, por su apoyo incondicional y sabiduría. A mi hijo Noyan, por ser mi inspiración diaria. Gracias a los tres por ser mi motivación y por hacer posible este logro. Con amor y gratitud eterna.

## **Agradecimiento**

Agradezco sinceramente a Dios por guiar mi camino y brindarme la fortaleza para embarcarme en este emocionante proyecto. Agradezco de manera especial a mi madre, mi mayor motivación, cuyo amor y aliento incondicional me han impulsado a no rendirme y perseguir mis metas. Quiero expresar mi gratitud a mis hermanos por su apoyo moral y el amor incondicional que siempre me han brindado. Su presencia ha sido un pilar fundamental en mi vida y en este proceso académico. Asimismo, agradezco a mi pareja y compañero de vida por su paciencia y constante apoyo. Su presencia y compañía en cada momento han sido un apoyo inestimable para mí. A todos ustedes, gracias por ser parte de mi camino y por ser una fuente de inspiración y apoyo en este emocionante viaje. Sin su amor y aliento, este logro no sería posible. Con gratitud y cariño.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	9
3.1.1. Tipo de Investigación	9
3.1.2. Diseño de investigación	9
3.2. Variable y Operacionalización	10
3.2.1. Definición Conceptual	10
3.2.2. Definiciones Operacionales	10
3.3. Población, Muestra y Muestreo	10
3.3.1. Población	10
3.3.2. Muestra:	11
3.3.3. Muestreo	11
3.3.4. Unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.4.1. Técnica de recolección de datos	11
3.4.2. Instrumento de recolección de datos	12
3.4.3. Validez de los instrumentos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15

3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Dictamen de jueces expertos	12
<b>Tabla 2</b> Calificación de jueces expertos sobre las dimensiones del estudio	12
<b>Tabla 3</b> Confiabilidad de instrumento Evaluación 360°	13
<b>Tabla 4</b> Confiabilidad de instrumento Desempeño Laboral	14
<b>Tabla 5</b> Niveles de la Variable1 Evaluacion 360°	16
<b>Tabla 6</b> Niveles de la D1 Productividad Laboral	16
<b>Tabla 7</b> Niveles de la D2 Conocimiento del Trabajo	17
<b>Tabla 8</b> Niveles de la D3. Iniciativa Laboral	18
<b>Tabla 9</b> Niveles de la D4. Comunicación Laboral.	18
<b>Tabla 10</b> Niveles de la D5. Trabajo en Equipo.	19
<b>Tabla 11</b> Niveles de la D6. Asistencia Laboral.	20
<b>Tabla 12</b> Niveles de la D7. Disciplina Laboral.	20
<b>Tabla 13</b> Niveles de la D8. Valores	21
<b>Tabla 14</b> Niveles de la D9. Capacidad Personal	22
<b>Tabla 15</b> Niveles Desempeño Laboral	22
<b>Tabla 16</b> Niveles de la D1 Rendimiento	23
<b>Tabla 17</b> Niveles de la D2 Reconocimiento	24
<b>Tabla 18</b> Niveles de la D3 Productividad	24
<b>Tabla 19</b> Niveles de la D4 Remuneración	25
<b>Tabla 20</b> Cruce de la Variable Evaluación 360° y la Variable Desempeño Laboral	25
<b>Tabla 21</b> Cruce de la D1 Rendimiento V2 y V1 Evaluación 360	26
<b>Tabla 22</b> Cruce de la D2 Reconocimiento V2 y V1 Evaluación 360°	27
<b>Tabla 23</b> Cruce de la D3 Productividad V2 y V1 Evaluación 360°	27
<b>Tabla 24</b> Cruce de la D4 Remuneración V2 y V1 Evaluación 360°	28

<b>Tabla 25</b> Prueba de Normalidad	29
<b>Tabla 26</b> Prueba de hipótesis general	30
<b>Tabla 27</b> Prueba de hipótesis Específica 1	31
<b>Tabla 28</b> Prueba de hipótesis específica 2	31
<b>Tabla 29</b> Prueba de hipótesis específica 3	32
<b>Tabla 30</b> Prueba de hipótesis específica 4	33

## Resumen

La presente investigación buscó determinar la correlación entre el modelo de evaluación 360 y el desempeño laboral del personal del área de Recursos Humanos de un Gobierno Regional Este estudio correspondió al enfoque cuantitativo de tipo descriptiva – correlacional con un diseño no experimental – transversal. El cuestionario fue el instrumento que se aplicó a cada variable con el propósito de obtener información de los 57 trabajadores que vienen ofreciendo sus servicios en dicha entidad, en el año 2023, cuya validez y la confiabilidad se realizaron de acuerdo al coeficiente de Alfa de Cronbach. El cuestionario para la variable Modelo de evaluación 360° estuvo conformado por 37 ítems con una amplitud de escala de Likert del 1 al 5 (muy desacuerdo, en desacuerdo, no estoy seguro, de acuerdo y muy de acuerdo). De igual forma, el cuestionario sobre desempeño laboral, estuvo compuesta por 17 ítems, con una amplitud de escala de Likert, haciendo un total de 39 ítems. Para identificar la correlación entre las variables de estudio se usó el coeficiente de relación de Spearman, observándose una correlación de 0.579, donde demuestra que existe una correlación buena, además el valor de  $p = 0.001 < p = 0.05$ , en tal sentido es significativa, por lo tanto, aceptamos la hipótesis, asumiendo que existe relación entre las variables estudiadas. Por lo tanto, no existe evidencia estadística necesaria para rechazar la relación, porque la  $p$ -valor  $< 0.05$ . % se afirma que existe una relación significativa entre las variables estudiadas. Finalmente, concluimos que existe una relación significativa entre la evaluación 360° y el desempeño laboral del personal del área de Recursos Humanos de un gobierno Regional, 2023.

Palabras clave: Evaluación 360°, desempeño laboral, Recursos Humanos.

## **Abstract**

The present investigation sought to determine the correlation between the 360 evaluation model and the job performance of personnel in the Human Resources area of a Regional Government. This study corresponded to the quantitative approach of a descriptive - correlational type with a non-experimental - cross-sectional design. The questionnaire was the instrument that was applied to each variable with the purpose of obtaining information from the 57 workers who have been offering their services in said entity, in the year 2023, whose validity and reliability were carried out according to the Cronbach's Alpha coefficient. . The questionnaire for the 360° Evaluation Model variable consisted of 37 items with a Likert scale range from 1 to 5 (strongly disagree, disagree, not sure, agree, and strongly agree). Similarly, the questionnaire on job performance was made up of 17 items, with a Likert scale width, making a total of 39 items. To identify the correlation between the study variables, the Spearman relationship coefficient was used, observing a correlation of 0.579, where it shows that there is a good correlation, in addition the value of  $p = 0.001 < p = 0.05$ , in this sense it is significant. therefore, we accept the hypothesis, assuming that there is a relationship between the variables studied. Therefore, there is no statistical evidence necessary to reject the relationship, because the p-value  $< 0.05$ . % affirms that there is a significant relationship between the variables studied. Finally, we conclude that there is a significant relationship between the 360° evaluation and the job performance of the personnel of the Human Resources area of a Regional government, 2023.

Keywords: 360° evaluation, job performance, Human Resources.

## I. INTRODUCCIÓN

En el entorno actual de las organizaciones, La función de Recursos Humanos representa un rol clave en la gestión del talento y el fomento del crecimiento y la mejora del talento humano. La apreciación de desempeñar una actividad dentro de un centro de labores se ha convertido en un instrumento crucial para medir y elevar la eficiencia y la eficacia de los RR. HH. en los centros laborales. En particular, la evaluación 360 basada en competencias ha ganado reconocimiento como un enfoque integral y efectivo para evaluar el desempeño de los empleados desde diferentes perspectivas.

En el contexto de un Gobierno Regional, donde las peticiones de los ciudadanos y las esperanzas de la sociedad están en constante evolución, es aún más crucial contar con un área de RR. HH. eficiente y altamente competente. Sin embargo, la evaluación del desempeño en este sector público a menudo ha sido limitada y centrada únicamente en indicadores cuantitativos, sin tener en cuenta las competencias y habilidades clave necesarias para enfrentar los desafíos actuales. Se requirió realizar una revisión de investigaciones previas para llevar a cabo el estudio anterior.

A escala mundial, es evidente que varios países pertenecientes a la OCDE, como España, Canadá, Francia, Australia y el Reino Unido, están llevando a cabo iniciativas de educación vocacional dirigidas a los empleados. Estos programas tienen la finalidad de conceder a los trabajadores certificaciones de habilidades laborales para responder a las exigencias del entorno laboral contemporáneo

De acuerdo a lo manifestado, anteriormente, se plantea la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre Evaluación 360 basada en competencias y el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023?, por consiguiente, los problemas específicos serían: a) ¿Cuál es la relación entre el Rendimiento y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023?, b) ¿Cuál es la relación entre el Reconocimiento y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023?, c) ¿Cuál es la relación

entre el Productividad y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de RR.HH de un gobierno regional, 2023? ;d) ¿Cuál es la relación entre Remuneración y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de RR. HH de un gobierno regional, 2023?

Se justifica prácticamente debido a los datos obtenidos en esta investigación proporcionarán a la institución un mejor entendimiento de las necesidades de sus colaboradores, lo que contribuirá a mantenerlos motivados en sus funciones asignadas y a generar un ambiente laboral positivo. Desde una perspectiva metodológica, se aplicará un enfoque científico a través de una investigación de naturaleza fundamental, con un enfoque descriptivo-correlacional y un esquema no empírico de naturaleza transversa, utilizando un enfoque cuantitativo. Por último, en términos sociales, se destaca la importancia de la Evaluación 360° para lograr un desempeño laboral adecuado, lo cual beneficia tanto a la institución como a la satisfacción de los colaboradores.

Por consiguiente, el objeto principal del estudio de averiguación sería: Determinar la relación entre Evaluación 360 basada en competencias y el D.L. del personal del área de RR. HH de un gobierno regional, 2023.; así mismo los objetivos específicos a alcanzar son: a) Determinar la relación entre el Rendimiento y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023.; b) Determinar la relación entre el Reconocimiento y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023.; c) Determinar la relación entre el Productividad y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023; d) Determinar la relación entre Remuneración y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023

Dentro de la investigación tenemos como hipótesis general: Existe una relación entre Evaluación 360 basada en competencias y el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023. En hipótesis específicas a). Existe una relación entre el Rendimiento y la Evaluación 360°

basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023.b). Existe una relación entre el Reconocimiento y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023.

; c) Existe una relación entre el Productividad y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023; d) Existe una relación entre la Remuneración y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Lui y Lui (2022) llevaron a cabo una investigación enfocada en analizar los efectos de los incentivos y el rendimiento laboral en hospitales ya sea del sector público, así como privado en la región este de China, concretamente en Shandong. El objetivo principal de su estudio fue explorar cómo los incentivos afectan el rendimiento laboral y el bienestar de los empleados en el contexto del ciclo económico. Su enfoque metodológico fue cuantitativo, descriptivo y transversal, utilizando encuestas para recopilar datos.

Los datos obtenidos revelaron una conexión significativa entre los incentivos y el rendimiento laboral. Asimismo, observaron que ciertas variables o parámetros, como el liderazgo transformacional, ejercieron un impacto más relevante en el rendimiento laboral y el ciclo económico. Aunque los incentivos económicos también influyeron en el rendimiento laboral y el bienestar de los empleados, su efecto fue menos pronunciado en comparación con el liderazgo transformacional, especialmente en economías emergentes.

Este estudio proporcionó una comprensión más profunda de la variable del rendimiento laboral y permitió a los autores identificar y examinar el vínculo entre la variable de incentivos y rendimiento laboral. Además, proporcionó datos pertinentes para que los directivos comprendan la conducta de los empleados en términos de desempeño laboral y puedan incrementar la fidelidad de los empleados mediante recompensas económicas

En su estudio denominado "Desarrollo de un Enfoque de Gestión Basado en Competencias para los docentes en la FAREM-Estelí," Martínez (2017) tuvo como principal objeto exponer una propuesta de gestión centrada en habilidades especialmente elaborada para el profesorado de la Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM-Estelí.. El estudio se llevó a cabo mediante un enfoque numérico y una metodología explicativa de tipo sin ensayos y análisis transversal. Los hallazgos del estudio concluyeron que la aplicación del modelo de

administración basada en competencias propuesto tendría efectos positivos en el desempeño o rendimiento laboral de los profesores de la FAREM-Estelí.

Por otra parte, Benavides y sus colaboradores (2016) llevaron a cabo una investigación titulada "Aplicación en el Contexto del Programa de Especialización en Administración del Talento Humano en Universidad de Colombia en 2016, se realizó un estudio denominado 'Implementación de un Enfoque de Competencias basado en la teoría de Martha Alles en COLVAPOR SAS'." El objetivo principal de este estudio fue adaptar y aplicar un modelo de competencias desarrollado por Martha Alles a los distintos puestos de trabajo existentes en COLVAPOR SAS,. La técnica utilizada en la publicación fue cualitativa, empleando el enfoque hermenéutico y técnicas de recopilación de datos como entrevistas y análisis. Los datos obtenidos señalaron la urgencia de llevar a cabo una guía de gestión por competencias en COLVAPOR SAS, la revisión de las capacidades examinadas reveló áreas de mejora identificadas.

A nivel nacional, Arellano (2018) realizó una investigación de examinar el vínculo entre el liderazgo y el D. L. de los empleados de la UGEL - Pasco en 2018. El enfoque utilizado en esta investigación fue descriptivo. Los hallazgos revelaron que consta una conexión entre la dirección administrativa y el rendimiento laboral del personal de la UGEL, y se observó la falta de modelos que faciliten la administración en la organización.

Gómez C. y Roxana M. (2018) llevaron a cabo una minuciosa investigación con el título "Vínculo entre el modelo de evaluación del desempeño 360° y las habilidades laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya-2018". El objetivo principal de esta exhaustiva indagación fue explorar detalladamente metodología de estimación del desempeño 360° y la relación con las competencias laborales de los empleados que formaban parte de la plantilla de la Municipalidad Provincial de Luya, ubicada en la región de Amazonas. Para lograr este propósito, el estudio adoptó un punto de vista cuantitativo, apoyado por un diseño descriptivo-correlacional de tipo no experimental y transversal. La selección de esta

metodología permitió examinar las conexiones entre las variables sin intervenir activamente en el ambiente laboral; el cuestionario estructurado que contenía un total de 44 ítems. De ellos, 27 ítems se enfocaron en evaluar dicho modelo antes mencionado y los restantes 17 ítems estaban destinados a medir las competencias laborales de los participantes.

Los sujetos de estudio consistieron en los 28 trabajadores empleados en dicha Institución de estudio. Al realizar las averiguaciones de los datos obtenidos, los investigadores pudieron profundizar en las posibles relaciones y correlaciones entre el modelo de evaluación del desempeño 360° y las habilidades laborales de los empleados en este contexto específico.

Para así determinar que, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados mostraron una co-relación representativa y positiva de 0.60. Además, se obtuvo un valor de  $p = 0.008$ , siendo  $p < 0.05$ . Por lo tanto, se acepta la hipótesis y se concluye que existe una relación significativa entre las variables estudiadas. Estos hallazgos respaldan la existencia de una conexión entre el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales en la Municipalidad Provincial de Luya, con un nivel de confianza del 95%.

En otro estudio, Acosta y Aliaga (2017) plantearon un enfoque cualitativo y un diseño descriptivo para proponer una guía de evaluación 360° centrado en habilidades, con el propósito de entrevistar a los empleados de la gerencia de RR. HH en la compañía SEDAPAL. El estudio fue realizado mediante la obtención de información a través de entrevistas exhaustivas.

En las conclusiones del estudio, se identificaron varios aspectos que afectan el método actual de evaluación en SEDAPAL, sobre el proceso, la estructura inapropiada de puestos y niveles, la falta de retroalimentación y la ausencia de cambios. Se destacó que el sistema de estimar de evaluar utilizado era tradicional, subjetivo y carecía de retroalimentación, y que se empleaban instrumentos poco confiables que no proporcionaban ningún proyecto de desarrollo personal y

profesional para los colaboradores de dicha entidad, limitando así sus oportunidades de progresar en su carrera. Ante estos resultados, este propuesto de evaluación 360° propuesto sirvió como un enfoque de gestión para mejorar la competitividad de los trabajadores en SEDAPAL.

Conforme a Alles (2011), la evaluación 360°, o reconocida también como evaluación completa, es una herramienta que está ganando mayor aceptación y aplicación en las organizaciones modernas o contemporáneas. Además, se señaló que el desempeño laboral se puede clasificar en cuatro dimensiones: reconocimiento, rendimiento, remuneración y productividad. En cuanto al rendimiento, Olivera et al. (2021) resaltaron su estrecha relación con la ejecución de tareas y funciones, y cómo las habilidades y destrezas individuales influyen en el cumplimiento de los objetivos propuestos. No obstante, el entorno laboral puede afectar el rendimiento, ya que condiciones inapropiadas, como falta de comodidad o optimos niveles de estrés, pueden tener un impacto negativo. Por otro lado, contar con buenos recursos, un entorno cómodo, satisfacción en la colaboración y la sinergia en equipo pueden llevar a empleados exitosos que alcanzan las metas y, por consiguiente, tienen un rendimiento laboral satisfactorio. El reconocimiento laboral, según Olivera et al. (2021), es visto como un factor que fortalece la conexión entre los empleados y la empresa. El reconocimiento brinda una satisfacción gratificante a los trabajadores al sentirse apreciados por su dedicación y aportes. Cuando la organización valora de manera positiva el talento y muestra agradecimiento y reconocimiento hacia sus empleados, estos se sienten valorados. Por otro lado, si no se les reconoce, buscarán alternativas donde se sientan apreciados.

En relación a la productividad, se destaca como el objetivo fundamental de la Entidad, es fundamental, ya que las habilidades individuales de los trabajadores contribuyen a incrementar la producción. Esto se logra mediante capacitaciones orientadas hacia un desempeño eficiente.

Olivera et al. (2021) definen la remuneración como la compensación que los trabajadores obtienen por sus servicios laborales, el cual es determinado por la organización. Es importante que esta remuneración sea justa y equitativa en relación con las actividades realizadas. Además, se deben considerar oportunidades de ascenso o una mayor remuneración en casos en los que el trabajo implique un destacado desempeño o un esfuerzo adicional por parte del trabajador.

Herrera (2015), En su indagación, se propuso la meta de discernir en las habilidades laborales de los colaboradores pertenecientes a la empresa BIMBO. El propósito fundamental de este estudio radicaba en optimizar la eficiencia en dicho ámbito organizacional. El enfoque metodológico empleado para esta investigación fue de carácter descriptivo-exploratorio, en donde se les administró un cuestionario compuesto por 33 ítems en escala Likert, con el objeto de recopilar los datos básicos requeridos para dicho análisis.

Los datos obtenidos revelaron que en la entidad los trabajadores presentan un nivel elevado de emulación laboral, lo que se traduce en una productividad alta en el departamento de ventas. Entre los resultados, el máximo puntaje se encontró en el indicador "Ser", que refleja las perspectivas que los trabajadores demuestran al desempeñar sus tareas asignadas. Por otro lado, se observó que la puntuación más baja fue del indicador "Saber", que engloba todos los conocimientos que los vendedores poseen para llevar a cabo sus ocupaciones.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

##### 3.1.1. Tipo de Investigación

La investigación en particular, mencionado por Hernández y colaboradores (2014), se caracteriza por seguir un proceso estructurado con el propósito de reflexionar sobre una determinada realidad. En este caso, se utilizan teorías como base para la reflexión, con el objetivo de formular hipótesis que posteriormente serán verificadas de manera sistemática. Al describir este proceso, es fundamental apoyarse en la observación y la aplicación de encuestas para alcanzar los objetivos o propósitos establecidos.

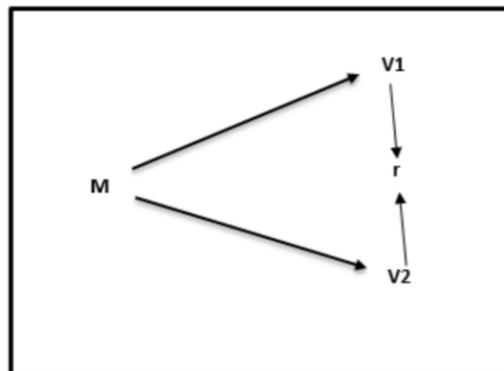
##### 3.1.2. Diseño de investigación

De acuerdo con el diseño, el estudio es correlacional simple, no experimental y aplica un corte transversal. Las variables de estudio no son manipuladas durante la observación, su verificación en el trabajo de campo se remite a su forma natural.

El esquema lógico para el análisis de la presente investigación es:

Figura 1

*Diseño de investigación*



M. Muestra de estudio

V1: **Evaluación 360°**

## **V2: Desempeño Laboral**

r: Relación directa entre las ambas variables

### **3.2. Variable y Operacionalización**

#### **3.2.1. Definición Conceptual**

##### **V1. Evaluación 360**

La evaluación de 360°, que se conoce también como evaluación integral, es un instrumento empleado para evaluar las competencias y el rendimiento de los empleados de manera global (Profitalent, 2018).

##### **V2. Desempeño Laboral**

Según la conceptualización de Aquirre (2021), el desempeño laboral se entiende como un elemento fundamental para alcanzar los objetivos y metas establecidos, considerando diversos aspectos del entorno de trabajo, como el rendimiento de los empleados, el reconocimiento por su labor, la productividad, las remuneraciones y otros factores relacionados con el ambiente laboral.

#### **3.2.2. Definiciones Operacionales**

##### **V1. Evaluación 360**

Las empresas utilizan un conjunto de procesos para evaluar a su personal, y esta evaluación se lleva a cabo utilizando una amplia gama de información. La evaluación se realiza considerando diferentes dimensiones, como la eficiencia, la gestión y las relaciones humanas

##### **V2. Desempeño Laboral**

El D.E. será operacional izada en cuatro dimensiones, siguiendo la descripción de Chiavenato (2011)

### **3.3. Población, Muestra y Muestreo**

#### **3.3.1. Población**

En esta "indagación" se involucró a la totalidad de los colaboradores del Área de RR. HH. de un gobierno regional de Apurímac, en el año 2023, un grupo manejable de 57 trabajadores, lo cual hizo innecesario utilizar

algún método de selección. A esto se le conoce como "censo de población".

### **3.3.2. Muestra:**

En el proceso de determinar la muestra para la tesis, se tomó la decisión de utilizar un "muestreo no probabilístico" debido a que la población objeto de análisis era de tamaño pequeño y adecuada para el propósito de la investigación. Considerando que el número de sujetos era manejable, se procedió a seleccionar a todos los 57 colaboradores, adoptando así una "muestra censal". Según Ramírez (1997), una muestra censal es aquella en la que los individuos de la población son idénticos a los de la muestra, es decir, la población de estudio se considera universo, población y muestra simultáneamente.

### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo no probabilístico fue seleccionado conforme a lo expuesto en el párrafo previo.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

El sujeto de investigación se configura en el personal de dicha Institución a evaluar del área de RR. HH de un gobierno regional.

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

### **3.4.1. Técnica de recolección de datos**

Este trabajo, como es de enfoque cuantitativo utilizará, Ñaupas, et. al. (2018), se entiende que se trata de un método que emplea una variedad de pasos con el propósito de recolectar datos procedentes de una muestra específica. Asimismo se aplicará una entrevista semiestructurada, con la cual se pretenderá conocer las impresiones sobre las variables objeto de estudio. En tal sentido, Folgueiras, (2018) señala permite que se busque que centra su objetivo en la recogida de la información bien sea oral y personalizada sobre hechos o acontecimientos.

### 3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Se realizó dos formularios. Uno relacionado a la Evaluación 360° que consta de 26 preguntas, y otro relacionado al Desempeño Laboral que consta de 24 preguntas. Las respuestas predefinidas están organizadas según la escala de Likert de la siguiente manera:

1= Muy en desacuerdo

2= En desacuerdo

3 = No estoy seguro

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

### 3.4.3. Validez de los instrumentos

Los instrumentos fueron validados por expertos imparciales ajenos al proceso de investigación. Para ello se empleó un cuadro de validación. Los validadores cuentan con el grado de maestría en investigación y/o en gestión pública. El instrumento recogió intencionalmente datos de cada una de las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

**Tabla 1**

*Dictamen de jueces expertos*

N°	Jueces expertos	Grado académico	Dictamen
1	Juez experto 1	Doctor	Aplicable
2	Juez experto 2	Maestro	Aplicable
32	Juez experto 2	Maestro	Aplicable

**Tabla 2**

*Calificación de jueces expertos sobre las dimensiones del estudio*

Dimensiones	Juez experto 1			Juez experto 2		
	Claridad	Coherencia	Relevancia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Actuaciones preparatorias	4	4	4	4	4	4

Fase de selección	4	4	4	4	4	4
Ejecución contractual	4	4	4	4	4	4
Accesibilidad	4	4	4	4	4	4
Pertinencia	4	4	4	4	4	4
Suficiencia						
Imparcialidad	4	4	4	4	4	4

*Nota:* De acuerdo con los jueces todas las dimensiones tienen alto nivel, según a la escala de valoración 4: Alto nivel; 3: Moderado nivel; 2: Deficiente nivel; 1: No cumple con el criterio.

#### **3.4.4. Confiabilidad**

De acuerdo con los objetivos del estudio, se aplicó la prueba estadística de confiabilidad usando el software SPSS V-25. Siguiendo a Hernández, et. al (2014), se determinó la consistencia interna y nivel de confianza del instrumento, mediante la prueba de  $\alpha$  de Cronbach sobre una modelo de tipo piloto de 10 encuestados, según esta prueba el baremo debe oscilar entre 0 y 1, y si el valor es 0,8 o superior se considera altamente fiable.

**Tabla 3**  
*Confiabilidad de instrumento Evaluación 360°*

$\alpha$ de Cronbach	N de elementos
.935	26

*Nota:* La Variable 1 Evaluación 360° se aplicó a 10 funcionarios del sector exteriores, dando como resultado un coeficiente de confiabilidad de 0.936. De acuerdo con George, D & Mallery, P. (2021) es un buen resultado para la prueba de Cronbach, por lo cual el instrumento es fiable para el desarrollo de la investigación.

**Tabla 4**

*Confiabilidad de instrumento Desempeño Laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
$\alpha$ de Cronbach	N de elementos
.970	22

*Nota:* El instrumento de la Variable 2 Desempeño Laboral se aplicó a 10 funcionarios del sector exteriores, dando como resultado un coeficiente de confiabilidad de 0.970. De acuerdo con George, D & Mallery, P. (2021) es un buen resultado para la prueba de Cronbach, por lo cual es instrumento es fiable para la investigación.

**3.5. Procedimientos**

Los pasos involucrados en el proceso de investigación comienzan con la exploración del marco teórico, que implica analizar el contexto y establecer las dimensiones de medición de las variables, así como proponer los instrumentos necesarios. Posteriormente, se lleva a cabo el trabajo de campo, donde se aplican encuestas para recopilar datos. Estos datos se recogen de manera ordenada y sistemática y se codifican para su posterior registro en una base de información recogida. Para esta labor, se utilizan los programas informáticos Microsoft Excel y SPSS v.25. Estos programas permiten presentar e interpretar los hallazgos obtenidos a través de tablas y gráficos.

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

Se realizó entrevistas utilizando un enfoque estadístico. Se utilizarán pruebas estadísticas descriptivas para calcular las frecuencias simples y relativas porcentuales, con el fin de evaluar la conducta de todas las variables y sus dimensiones. Además, se emplearán pruebas estadísticas inferenciales para contrastar las hipótesis propuestas. Estas pruebas incluirán un análisis de normalidad y pruebas de correlación, con un grado de significancia establecido en 0.05

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio se llevó a cabo acatar con los principios éticos establecidos en el Código de Ética del Reglamento de Investigación de la Universidad. Se garantiza el respeto a la autoría de las fuentes consultadas, siguiendo las normativas que regulan los estudios de investigación en el ámbito nacional y global, como las directrices de la Asociación Americana de Psicología (APA) y las pautas establecidas en el manual de la institución educativa para la elaboración de tesis. Además, se consideran aspectos éticos fundamentales, como la privacidad y la integridad de la información y las opiniones de los participantes. Se solicita el permiso y la autorización de manera voluntaria, garantizando el anonimato de la identidad y la libertad para expresar puntos de vista sin restricciones.

investigación:

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis Descriptivo - Análisis Univariado

**Tabla 5**

*Niveles de la Variable1 Evaluación 360°*

		Frecuenci	%	% válido	% acumulado
		a			
Válid	DEFI	2	3.5	3.5	3.5
o	CIEN				
	TE				
	MOD	31	54.4	54.4	57.9
	ERAD				
	O				
	OPTI	24	42.1	42.1	100.0
	MO				
	Total	57	100.0	100.0	

Del cuadro 5, Respecto a los niveles de la variable 1, se visualiza que del total de entrevistados (100%), el 42% (24 personas) que participaron en la evaluación mediante los instrumentos de Evaluación 360, perciben la variable dentro de la organización muestra un nivel de desempeño óptimo. Por otro lado, el 54.4% (31 personas) consideran que el desempeño es de nivel moderado, mientras que el 2% (2 personas) opinan que el desempeño es deficiente.

**Tabla 6**

*Niveles de la D1 Productividad Laboral*

		Frecuenci	%	% válido	% acumulado
		a			
Válid	DEFI	7	12.3	12.3	12.3
o	CIEN				
	TE				
	MOD	13	22.8	22.8	35.1
	ERAD				
	O				
	OPTI	37	64.9	64.9	100.0
	MO				
	Total	57	100.0	100.0	

De la tabla 6, En referencia a los niveles de la dimensión 1, Productividad Laboral, se constata que del total de entrevistados (100%), el 64.9% (37 personas) que participaron en la evaluación mediante los instrumentos de Evaluación 360, perciben que la dimensión dentro de la entidad muestra un nivel de desempeño optimo. Además, el 22.8% (13 personas) opinan que el desempeño es de nivel moderado, mientras que el 12.3% (7 personas) opinan que el desempeño es DEFICIENTE.

**Tabla 7**  
*Niveles de la D2 Conocimiento del Trabajo*

		Frecuenci	%	% válido	% acumulado
		a			
Válid	DEFI	4	7.0	7.0	7.0
o	CIEN				
	TE				
	MOD	20	35.1	35.1	42.1
	ERAD				
	O				
	OPTI	33	57.9	57.9	100.0
	MO				
	Total	57	100.0	100.0	

De la tabla 7, en vista de la relación a los niveles de la dimensión 2 Conocimiento del trabajo, se identifica que del 100% de los entrevistados el 57.9% (33) que fueron evaluados mediante los instrumentos de Evaluación 360 en cuanto opinan que la dimensión Dentro de la organización tiene un óptimo grado de rendimiento, el 35.1% (20) opinan que el desempeño es moderado y el 7% (4) opinan que el nivel de es deficiente.

**Tabla 8**  
*Niveles de la D3. Iniciativa Laboral*

		Frecuenci a	%	% válido	% acumulado
Válid o	DEFI CIEN TE MOD ERAD O OPTI MO	8	14.0	14.0	14.0
		21	36.8	36.8	50.9
		28	49.1	49.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

De la tabla 8, En relación a los grados de la dimensión 3, Iniciativa Laboral, se evidencia que del 100% de los evaluados, el 49% (28 individuos) que fueron evaluados mediante los instrumentos de Evaluación 360, sostienen que la dimensión dentro del orden exhibe un nivel de desempeño elevado. Igualmente, el 36.8% (21 personas) consideran que el rendimiento es de nivel moderado, mientras que el 14% (8 personas) expresan que el rendimiento es deficiente.

**Tabla 9**  
*Niveles de la D4. Comunicación Laboral.*

		Frecuen cia	%	% válido	% acumulado	
Váli do	DEFI CIEN TE MOD ERA DO OPTI MO	7	12.3	12.3	12.3	5.3
		20	35.1	35.1	47.4	27.6
		30	52.6	52.6	100.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0		

De la tabla 9, En lo que concierne a los grados de la dimensión 4, Comunicación Laboral, se nota que del total de los evaluados (100%), el 52.6% (30 personas) que participaron en la evaluación mediante los instrumentos de Evaluación 360, opinan que la dimensión dentro de la entidad muestra un nivel de desempeño elevado. Por otro lado, el 35.1% (20 personas) consideran que el rendimiento es de nivel moderado, mientras que el 12% (7 personas) estiman que el rendimiento es DEFICIENTE.

**Tabla 10**  
*Niveles de la D5. Trabajo en Equipo.*

		Frecuenci	%	% válido	% acumulado
		a			
Válid	DEFI	4	7.0	7.0	7.0
o	CIEN				
	TE				
	MOD	34	59.6	59.6	66.7
	ERAD				
	O				
	OPTI	19	33.3	33.3	100.0
	MO				
	Total	57	100.0	100.0	

De la tabla 10, en relación a los grados de la dimensión 5 Trabajo en Equipo, se identifica que del 100% de los entrevistados el 59.6% (34) que fueron evaluados mediante los instrumentos de Evaluación 360 en cuanto opinan que la dimensión dentro de la entidad muestra un nivel de desempeño optimo, el 33.3% (19 personas) opinan que el desempeño es moderado, y el 7% (4 personas) opinan que el desempeño es deficiente.

**Tabla 11***Niveles de la D6. Asistencia Laboral.*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
		a			
Válido	DEFICIENTE	4	7.0	7.0	7.0
	MODERADO	21	36.8	36.8	43.9
	ÓPTIMO	32	56.1	56.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

De la tabla 11, Con respecto a los grados de la dimensión 6, Asistencia Laboral, se constata que del total de los entrevistados (100%), el 56.1% (32 personas) que participaron en la evaluación mediante los instrumentos de Evaluación 360, opinan que la dimensión dentro de la entidad muestra un nivel de desempeño óptimo. Además, el 36.8% (21 personas) opinan que el desempeño es de nivel moderado, mientras que el 7% (4 personas) estiman que el desempeño es deficiente.

**Tabla 12***Niveles de la D7. Disciplina Laboral.*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
		a			
Válido	DEFICIENTE	13	22.8	22.8	22.8
	MODERADO	27	47.4	47.4	70.2
	ÓPTIMO	17	29.8	29.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

De la tabla 12, con respecto a los resultados de la dimensión 7, Disciplina Laboral, se contempla que del total de las personas encuestados (100%), el 29.8% (17 personas) que participaron en la evaluación mediante los instrumentos de Evaluación 360, opinan que la dimensión dentro del orden muestra un nivel de desempeño óptimo. Asimismo, el 47.4% (27 personas) consideran que el desempeño es de nivel moderado, mientras que el 22.8% (13 personas) estiman que el desempeño es deficiente.

**Tabla 13**  
*Niveles de la D8. Valores*

		Frecuenci a	%	% válido	% acumulado
Válid o	DEFI CIEN TE	15	26.3	26.3	26.3
	MOD ERAD O	22	38.6	38.6	64.9
	OPTI MO	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

De la tabla 13, En referencia a los niveles de la dimensión 8, Valores, se ha identificado que del total de los entrevistados (100%), el 35.1% (20 personas) que fueron evaluados mediante los instrumentos de Evaluación 360, opinan que la dimensión dentro de la entidad demuestra un nivel de desempeño óptimo. Asimismo, el 38.6% (22 personas) consideran que el desempeño es de nivel moderado, mientras que el 26.3% (15 personas) opinan que el desempeño es deficiente.

**Tabla 14**  
*Niveles de la D9. Capacidad Personal*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
		a			
Válido	DEFICIENTE	14	24.6	24.6	24.6
	MODERADO	23	40.4	40.4	64.9
	ÓPTIMO	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

De la tabla 14, y la dimensión 9, Capacidad Personal, se ha identificado que del total de los encuestados (100%), el 35.1% (20 personas) que fueron evaluados mediante los instrumentos de Evaluación 360, opinan que la dimensión dentro de la organización muestra un nivel de desempeño óptimo. Además, el 40.4% (23 personas) afirman que el desempeño es de nivel moderado, mientras que el 24.6% (14 personas) consideran que el desempeño es deficiente.

**Tabla 15**  
*Niveles Desempeño Laboral*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
		a			
Válido	DEFICIENTE	6	10.5	10.5	10.5
	MODERADO	27	47.4	47.4	57.9
	ÓPTIMO	24	42.1	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

De la tabla 15, respecto a los niveles de la variable 2, se puede observar que, del total de los encuestados, el 42.1% (24 personas) que fueron evaluados mediante los instrumentos de Desempeño Laboral, sostienen que la variable en el seno de la entidad muestra un nivel o grado de rendimiento elevado, mientras que el 47.4% (27 personas) opinan que es moderado y el 10.5% (6 personas) opinan que es deficiente.

**Tabla 16**

*Niveles de la D1 Rendimiento*

		Frecuenci	%	% válido	% acumulado
		a			
Válid	DEFI	7	12.3	12.3	12.3
o	CIEN				
	TE				
	MOD	21	36.8	36.8	49.1
	ERAD				
	O				
	OPTI	29	50.9	50.9	100.0
	MO				
	Total	57	100.0	100.0	

De la tabla 16, respecto a los niveles de la dimensión 1 de Rendimiento, se puede observar que, del total de los encuestados, el 50.9 % (29 personas) que fueron evaluados mediante los instrumentos de Desempeño Laboral, afirman que la inconstante dentro de la entidad tiene un nivel de rendimiento elevado, mientras que el 36.8% (22 personas) opinan que es moderado y el 12.3% (7 personas) opinan que es deficiente.

**Tabla 17**  
*Niveles de la D2 Reconocimiento*

		Frecuenci	%	% válido	% acumulado
		a			
Válid o	DEFI	8	14.0	14.0	14.0
	CIEN				
	TE				
	MOD	21	36.8	36.8	50.9
	ERAD				
	O				
	OPTI	28	49.1	49.1	100.0
	MO				
	Total	57	100.0	100.0	

De la tabla 17, respecto a los niveles de la dimensión 2 de Reconocimiento, se puede observar que, del total de los encuestados, el 49.1% (28 personas) que fueron evaluados mediante los instrumentos de Desempeño Laboral, que tiene un nivel de desempeño elevado, mientras que el 36.8% (21 personas) opinan que es moderado y el 14% (8 personas) opinan que es deficiente.

**Tabla 18**  
*Niveles de la D3 Productividad*

		Frecuenci	%	% válido	% acumulado
		a			
Válid o	DEFI	6	10.5	10.5	10.5
	CIEN				
	TE				
	MOD	18	31.6	31.6	42.1
	ERAD				
	O				
	OPTI	33	57.9	57.9	100.0
	MO				
	Total	57	100.0	100.0	

De la tabla 18, respecto a los niveles de la dimensión 3 de Productividad, se puede observar que, del total de los encuestados, el 58% (33 personas) que fueron

evaluados mediante los instrumentos de Desempeño Laboral, opinan que la variable dentro de la entidad tiene un nivel o grado de desempeño elevado, mientras que el 32% (18 personas) opinan que es moderado y el 10.5% (6 personas) opinan que es deficiente.

**Tabla 19**  
*Niveles de la D4 Remuneración*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	DEFICIENTE	9	15.8	15.8	15.8
	MODERADO	24	42.1	42.1	57.9
	ÓPTIMO	24	42.1	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

De la tabla 19, respecto a los niveles de la dimensión 4 de Remuneración, se puede observar que, del total de los encuestados, el 42.1% (24 personas) que fueron evaluados mediante los instrumentos de Desempeño Laboral, afirman que dentro de la Entidad el nivel del rendimiento del personal se encuentra en un nivel elevado, mientras que el 42.1% (24 personas) opinan que el desempeño es moderado y el 15.8% (9 personas) opinan que es bajo.

### **Análisis Bivariado**

**Tabla 20**  
*Cruce de la Variable Evaluación 360° y la Variable Desempeño Laboral*

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			DEFICIENTE	MODERADO	ÓPTIMO	
EVALUACION 360°	DEFICIENTE	Recuento	2	0	0	2
	MODERADO	% del total	3.5%	0.0%	0.0%	3.5%

	MOD	Recuento	3	22	6	31
	ERAD	% del	5.3%	38.6%	10.5%	54.4%
	O	total				
	OPTI	Recuento	1	5	18	24
	MO	% del	1.8%	8.8%	31.6%	42.1%
		total				
Total		Recuento	6	27	24	57
		% del	10.5%	47.4%	42.1%	100.0%
		total				

De la tabla 20 cruce de variables, se observa un nivel moderado de 38.6%, además también se verifica que el 10.5% corresponde a un nivel óptimo respecto de la inconstante de D.L.

### Tabla 21

*Cruce de la D1 Rendimiento V2 y V1 Evaluación 360*

			DIMENSION1VARIABLE (Agrupada)			Total
			DEFICIE	MODERA	OPTIMO	
			NTE	DO		
EVALUACION 360°	DEFI	Recuento	2	0	0	2
	CIEN	% del	3.5%	0.0%	0.0%	3.5%
	TE	total				
	MOD	Recuento	4	18	9	31
	ERAD	% del	7.0%	31.6%	15.8%	54.4%
	O	total				
	OPTI	Recuento	1	3	20	24
	MO	% del	1.8%	5.3%	35.1%	42.1%
		total				
Total		Recuento	7	21	29	57
		% del	12.3%	36.8%	50.9%	100.0%
		total				

Del cruce de variable 1 y la evaluación 360° exhibido en la tabla 21, se apreció un nivel moderado de 31.6%, además se identificó que el 15.8% corresponde a un nivel óptimo respecto de la variable de Desempeño Laboral.

**Tabla 22***Cruce de la D2 Reconocimiento V2 y V1 Evaluación 360°*

			DIMENSION2VARIABLE2 (Agrupada)			Total
			DEFICIE NTE	MODERA DO	OPTIMO	
EVALUACION 360°	DEFI	Recuento	2	0	0	2
	CIEN	% del total	3.5%	0.0%	0.0%	3.5%
MODERADO	MOD	Recuento	4	17	10	31
	ERAD	% del total	7.0%	29.8%	17.5%	54.4%
OPTIMO	OPTI	Recuento	2	4	18	24
	MO	% del total	3.5%	7.0%	31.6%	42.1%
Total		Recuento	8	21	28	57
		% del total	14.0%	36.8%	49.1%	100.0%

Del cruce de variable 1 y la Dimensión 2 de la Variable 2 exhibido en la tabla 22, se apreció un nivel moderado de 29.8%, además se observa que el 17.5% corresponde a un nivel elevado respecto de la variable de Desempeño Laboral.

**Tabla 23***Cruce de la D3 Productividad V2 y V1 Evaluación 360°*

			DIMENSION3VARIABLE2 (Agrupada)			Total
			DEFICIE NTE	MODERA DO	OPTIMO	
EVALUACION 360°	DEFI	Recuento	2	0	0	2
	CIEN	% del total	3.5%	0.0%	0.0%	3.5%
MODERADO	MOD	Recuento	4	15	12	31
	ERAD	% del total	7.0%	26.3%	21.1%	54.4%
OPTIMO	OPTI	Recuento	0	3	21	24
	MO	% del total	0.0%	5.3%	36.8%	42.1%
Total		Recuento	6	18	33	57

	% del total	10.5%	31.6%	57.9%	100.0%
--	-------------	-------	-------	-------	--------

De los datos obtenidos de las tablas cruzadas sobre el uso de la variable 1 y la Dimensión 3 de la Variable 2 exhibido en la tabla 23, se apreció un nivel moderado de 26.3%, además se afirma que el 21.1% corresponde a un nivel óptimo respecto de la variable de Desempeño Laboral.

**Tabla 24**

*Cruce de la D4 Remuneración V2 y V1 Evaluación 360°*

		DIMENSION4VARIABLE2 (Agrupada)			Total	
		DEFICIE NTE	MODERA DO	OPTIMO		
EVALUACION 360°	DEFI	Recuento	2	0	0	2
	CIEN	% del total	3.5%	0.0%	0.0%	3.5%
MOD	ERAD	Recuento	6	19	6	31
	O	% del total	10.5%	33.3%	10.5%	54.4%
OPTI	MO	Recuento	1	5	18	24
		% del total	1.8%	8.8%	31.6%	42.1%
Total		Recuento	9	24	24	57
		% del total	15.8%	42.1%	42.1%	100.0%

El análisis del cruce entre la Evaluación 360° y la Remuneración, tal como se muestra en la tabla 24, reveló que un 33.3% de los participantes presentaron un nivel moderado en cuanto a su Desempeño Laboral. Además, se identificó que un 10.5% de los individuos alcanzaron un nivel óptimo respecto a dicha variable.

## Análisis inferencial

### Contrastación de Hipótesis

#### Prueba de normalidad.

Para la prueba de normalidad, se empleó el estadístico de **KOLMOGOROV-SMIRNOV**, debido a que es el más adecuado considerando el tamaño de la muestra, el cual es mayor a 50 individuos. (>50).

**Tabla 25**

*Prueba de Normalidad*

		Pruebas de normalidad						
		EVALUACION 360°	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
			Estadís tico	gl	Sig.	Estadís tico	gl	Sig.
DESEMPEÑO LABORAL	DEFICIENTE		.	2	.			
	MODERADO		.378	31	<.001	.713	31	<.001
	OPTIMO		.452	24	<.001	.580	24	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con el resultado que antecede, se observa que la información no sigue una distribución normal, como se evidencia mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual se utiliza para muestra > de 50. El valor  $p$  (*Sig*) es inferior a 0.05 ( $P < 0.05$ ), lo que indica que se rechaza la nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna.

### Prueba de hipótesis general

Ho. La Evaluación 360 basada no se relaciona con el desempeño laboral del personal del área de RR. HH. de un gobierno regional en 2023.

Ha. La Evaluación 360 basada se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal del área de RR.HH. de un gobierno regional en 2023.

**Tabla 26**

*Prueba de hipótesis general*

		Correlaciones	EVALUACIO N 360°	DESEMPEÑ O LABORAL
Rho de Spearman	EVALUACION 360°	Coeficiente de correlación	1.000	.579**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	57	57
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	.579**	1.000
Sig. (bilateral)		<.001	.	
N		57	57	

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

Podemos observar en el resultado que antecede muestra que el nivel de significancia (sig.) es 0.01, < a 0.05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula (Ho) y concluir que el puntaje 360° está significativamente relacionado con el desempeño laboral. La interpretación del coeficiente de correlación (r) igual a 0,579 muestra la presencia de una relación positiva .

### Prueba de hipótesis específica 1

Ho. El Rendimiento, no se relaciona significativamente con la Evaluación 360° del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional 2023.

Ha. El Rendimiento, se relaciona significativamente con la Evaluación 360° del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional 2023.

**Tabla 27**  
*Prueba de hipótesis Específica 1*

			EVALUACION N 360°	RENDIMIEN TO
Rho de Spearman	EVALUACION 360°	Coeficiente de correlación	1.000	.568**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	57	57
	RENDIMIENTO	Coeficiente de correlación	.568**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	57	57

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

La Tabla 28 muestra que el grado de significación (*sig.*) es 0,001, inferior a 0,05. Por lo tanto, se contraría la hipótesis nula (pero) y se cree que el rendimiento está relacionado en gran medida con la calificación de 360°. El coeficiente de correlación (*r*) es de 0,568, mostrando la existencia de una relación afirmativa .

### Prueba de hipótesis específica 2

Ho. Reconocimiento, no se relaciona significativamente con la Evaluación 360° del personal del área de RR.HH de un gobierno regional 2023.

Ha. El Reconocimiento, se relaciona significativamente con la Evaluación 360° del personal del área de RR.HH de un gobierno regional 2023.

**Tabla 28**  
*Prueba de hipótesis específica 2*

			EVALUACION N 360°	RECONOCI MIENTO
Rho de Spearman	EVALUACION 360°	Coeficiente de correlación	1.000	.451**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	57	57
	RECONOCIMIENTO	Coeficiente de correlación	.451**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.

	N	57	57
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Se observa en el resultado que antecede, que el grado significancia es igual 0,01, , por lo que se rechaza la Ho y se acepta que el reconocimiento se relaciona de manera significativa con la Evaluación 360°. La interpretación o explicación de r de correlación de 0.451 significa que hay una relación moderada positiva entre la E.360° y el reconocimiento que se está analizando

### Prueba de hipótesis específica 3

Ho. La Productividad, no se relaciona significativamente con la Evaluación 360° del personal del área de RR.HH de un gobierno regional 2023.

Ha. La Productividad, se relaciona significativamente con la Evaluación 360° del personal del área de RR.HH de un gobierno regional 2023.

**Tabla 29**  
*Prueba de hipótesis específica 3*

			EVALUACION N 360°	PRODUCTIV IDAD
Rho de Spearman	EVALUACION 360°	Coeficiente de correlación	1.000	.561**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	57	57
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	.561**	1.000
Sig. (bilateral)		<.001	.	
N		57	57	
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Del resultado que antecede observó que el nivel de significado (sig.) Es igual a 0.001, Por lo tanto, la teoría de cero (Ho) se rechaza y se considera principalmente relacionada con un estimado de la Evaluación 360 °.En conclusión existe una correlacion directa moderada ya que el coeficiente de correlación (r) en 0,561 , como se muestra en los resultados.

#### Prueba de hipótesis específica 4

Ho.. La remuneración no está significativamente relacionada con la Evaluación 360° de Recursos Humanos 360° de un gobierno regional 2023

Ha. La Remuneración, esta significativamente con la Evaluación 360° del personal del área de RR.HH de un gobierno regional 2023.

**Tabla 30**

*Prueba de hipótesis específica 4*

			EVALUACION N 360°	REMUNERACION
Rho de Spearman	EVALUACION 360°	Coeficiente de correlación	1.000	.585**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	57	57
	REMUNERACION	Coeficiente de correlación	.585**	1.000
Sig. (bilateral)		<.001	.	
N		57	57	

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

Del resultado que antecede, se puede apreciar el grado de significación (sig.) es 0,001, por consiguiente, se refuta la hipótesis nula (No) y se concluye que la Remuneración se relaciona significativamente con la Evaluación 360°. La interpretación del coeficiente de correlación bivariado (r) de 0,585 .

## V. DISCUSIÓN

- Como se observó en los resultados que nos antecedieron se traduce que existe una correlación directa y significativa entre la Evaluación 360° y el Desempeño Laboral del personal del área de RR. HH de un gobierno regional en 2023, con una correlación moderada positiva de 0.579. Estos hallazgos son consistentes con los resultados por Gómez C. y Roxana M. (2018) en su estudio.
- Así mismo en las correlaciones nos traduce que existe una relación moderada (con un valor de Rho de Spearman de 0.568) entre la Evaluación 360° y el Rendimiento del personal del área de RR. HH. Podemos enfatizar y reforzar métodos que involucren la capacidad intelectual y habilidades laborales para mejorar el rendimiento en el trabajo.
- Se encontró una relación sólida (con un valor de Rho de Spearman de 0.451) entre la Evaluación 360° y el Reconocimiento del personal del área de RR. HH. Es necesario fomentar la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la gestión de conflictos para mejorar el reconocimiento entre los empleados.
- Se identificó una relación media (con un valor de Rho de Spearman de 0.561) entre la Evaluación 360° y la Productividad del personal del área de recursos humanos. La productividad se discurre media positiva en la organización.
- Así mismo en la interpretación de las correlaciones bivariadas en el resultado que antecede podemos describir que (con un valor de Rho de Spearman de 0.585) entre la Evaluación 360° y la Remuneración del personal del área de RR. HH Los colaboradores expresaron que no reciben incentivos y estímulos que satisfagan sus expectativas, lo que puede afectar su desempeño laboral.
- En general, los resultados de la investigación sugieren la importancia de una adecuada Evaluación 360° y el reconocimiento de las habilidades laborales para mejorar el desempeño, la productividad y el malestar laboral del personal del área de RR. HH en un gobierno regional. Además, se resalta la relevancia de una remuneración justa y adecuada para mantener la motivación y el rendimiento de los colaboradores.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

En resumen, las culminaciones del estudio realizado demuestran que hay una relación directa y moderada entre la Evaluación 360° y el D. L del personal del área de RR.HH de un gobierno regional en 2023. El valor de  $p$  es menor que 0.05, lo que indica una significancia estadística, y con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.579 ; Esto sugiere que a medida que mejora la Evaluación 360°, también aumenta el Desempeño Laboral en la entidad estudiada.

### **Segunda**

En conclusión, se observó en los resultados que nos antecedieron una relación significativa entre el modelo de Evaluación 360° y el Rendimiento del personal del área de RR.HH de un gobierno regional de Apurímac en 2023, con un valor de 0.568 para el coeficiente de correlación de Spearman. "Esto indica que hay una conexión positiva entre ambas variables, lo que sugiere que a medida que se incrementa la Evaluación 360°, también se observa un aumento en el D.L de los colaboradores de dicha entidad."

### **Tercera**

Se concluye, la culminación de la investigación indica que existe una relación significativa entre el modelo de Evaluación 360° y el Reconocimiento del personal del área de RR. HH de un gobierno regional de Apurímac en 2023, con un valor de 0.451 para el coeficiente de correlación de Spearman. Esto sugiere que hay una asociación entre ambas variables, lo que implica que el uso de la Evaluación 360° está relacionado con el nivel de Reconocimiento que perciben los empleados en el área de RR.HH.

#### **Cuarta**

Se concluyen que hay una relación directa y significativa entre la Evaluación 360 y la Productividad del personal del área de RR. HH de un gobierno regional en 2023. El valor del p es significativo, siendo menor que 0.05, y el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.561, lo que indica una correlación positiva moderada. Esto implica que a medida que aumenta la Evaluación 360, se observa un aumento correspondiente en la Productividad en la institución. En otras palabras, una evaluación más positiva del desempeño de los empleados se asocia con una mayor productividad en la organización.

#### **Quinto**

En conclusión, los resultados que antecedieron indican que existe una relación significativa (con un valor de 0.585 para el coeficiente de correlación de Spearman) entre el modelo de evaluación 360° y la Remuneración del personal del área de RR. HH de un gobierno regional. El valor del p es menor que 0.05, lo que significa que la relación observada no es aleatoria y tiene un grado de asociación significativo. Esto sugiere que a medida que la Evaluación 360° es más positiva, es probable que haya una correspondiente mejora en la Remuneración del personal en la entidad gubernamental. En otras palabras, una evaluación más favorable del desempeño laboral puede estar vinculada a mayores niveles de remuneración para los empleados del área de RR. HH.

## **VII. RECOMENDACIONES.**

- ✓ Con el objetivo de mejorar el D. L del área de RR. HH de un gobierno regional de Apurímac, 2023, resulta fundamental que la Autoridad máxima implemente el Modelo de Evaluación del Desempeño 360° como sistema de evaluación. De esta manera, se podrá gestionar un plan de acción que permita brindar retroalimentación individualizada a cada trabajador en función de sus características específicas.
- ✓ Con el propósito de disminuir la tasa de desacuerdo o discrepancia en cuanto al nivel de aceptación del Rendimiento del área de Recursos Humanos de un gobierno Regional, 2023, se sugiere que en los proyectos de mejora que se plantee para cada trabajador, se consideren sus necesidades, expectativas y metas personales. De esta manera, se brindará una mayor satisfacción y alineación con los objetivos individuales de cada empleado, lo que contribuirá a mejorar un Desempeño laboral
- ✓ Se sugiere que la máxima autoridad de la Institución fortalezca la dimensión o magnitud de la remuneración, de la misma forma se desarrolle programas de incentivos, recompensas, ascensos y otras iniciativas que contribuyan así a mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Esto ayudará a aumentar el Desempeño Laboral de los colaboradores en el cumplimiento de sus tareas y fomentará un mayor compromiso institucional. Por el contrario, si estas acciones no se llevan a cabo, podría desencadenar estrés y llevar al deterioro de la percepción de la entidad en la que trabajan los empleados. Por lo tanto, es esencial implementar medidas que fomenten la satisfacción y la retención del personal, lo que en última instancia beneficiará a la organización en su conjunto

## REFERENCIAS

- Acosta, C. M. N. & Aliaga, K. S. (2017). Modelo de evaluación de 360° para el personal de la gerencia de recursos humanos de la empresa Sedapal. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/622921>
- Alcalde, J. D. & Lalangui, T. M. (2016). Modelo de evaluación del desempeño de 360° para la mejora de la gestión del recurso humano, en la empresa MW BUSINESS S.A.C. de Chiclayo en el 2014. Lambayeque: Universidad de Lambayeque. Recuperado de <http://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/43/3/ALCALDE%20TORRES%20JUAN%20DIEGO.pdf>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. Secretaría de Educación (1999). Evaluación de competencias básicas en lenguaje y matemáticas. Bogotá: Secretaría de Educación de Bogotá.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McHill.
- Cornejo, A. L., Guirola, G. P. & Pérez, E. I. (2012). Modelo de evaluación 360 grados, para fortalecer el desempeño laboral del personal de la corporación salvadoreña de turismo (COATUR), ubicada en el municipio de San Salvador, departamento de San Salvador. San salvador: Universidad de El Salvador. Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/1249/1/TESIS.pdf>
- Dessler, G. (2001). Administración de personal. México: Pearson Educación
- Diccionario Ideológico de la lengua Española (1998) Espinoza, G. L. (2017). Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de producción de una empresa de fabricación de prendas de vestir. Lima: Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7066/Espinoza\\_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7066/Espinoza_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Gordillo, A. (2002). Tratado de Derecho Administrativo y obras selectas. Buenos Aires: Fundación de Derecho Administrativo.
- Gutiérrez, R. S. (2017). Competencias laborales para empresas en soldadura y su relación con la formación profesional en institutos superiores tecnológicos públicos del cono sur de Lima. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1460/TM%20CEDu%203228%20G1%20>
- Hernández, R., Fernández, C.C. & Baptista, L.P. (2016). Metodología de la investigación científica. México: McGraw Hill Hernández, S. S. (2017). Las competencias laborales de los servidores públicos del instituto geológico, minero y metalúrgico INGEMMET. Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9006/Hern%C3%A1ndez\\_VSS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9006/Hern%C3%A1ndez_VSS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Herrera, A. C. (2015). Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenaco. Huehuetenango, Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Herrera-Andrea.pdf>
- Ludeña, A., Añaños, N. & Marroquín, H. (2004). La Formación por Competencias Laborales. Lima: Programa de Capacitación Laboral (CAPLAB). Recuperado de <http://www.caplab.org.pe/descargas/la%20formacion%20por%20competencias%20laborales.pdf>
- Mark, E. & Ann. W. (1996). 360° Feedback, The powerment new model foremployee assessment & performance improvement. North Carolina: Centerfor Creative Leadership.

- Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2003). Competencias Laborales: Base para mejorar la Empleabilidad de las Personas. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Organización Económica de Cooperación para el Desarrollo (OECD). Evaluaciones PISA. Recuperado de <https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus-ESP.pdf> Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre la Formación Profesional (Cinterfor/OIT).
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Administración. México: Pearson Educación 75 de México, S.A. de E.V.
- Ruiz, E. R. (2015). Diseño de un Sistema de Evaluación del Desempeño 360° del personal de la Planta Industrial Chemoto s.a.c. Lambayeque – 2015. Lambayeque: Univeridad Señor de Sipán. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2313/1/Ruiz%20Ch%C3%A1vez%20Elvis.pdf>
- Salazar, D. S. (2014). Implementación del sistema de evaluación de desempeño 360° en CAME Contratistas y servicios Generales. Lima: Universidad de San Martín de Porres. Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/2016>

## ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de Consistencia

Problema General	Objetivo general	Hipótesis General	Variables	Dimensiones
<b>-¿Cuál es la relación entre Evaluación 360 basada en competencias y el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023?</b>	- Determinar la relación entre Evaluación 360 basada en competencias y el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023.	-Existe una relación entre Evaluación 360 basada en competencias y el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productividad Laboral</li> <li>• Conocimiento del trabajo</li> <li>• Iniciativa Laboral</li> <li>• Comunicación Laboral</li> <li>• Trabajo en Equipo</li> <li>• Asistencia Laboral</li> <li>• Disciplina Laboral</li> <li>• Valores</li> <li>• Capacidad Personal</li> </ul>
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Evaluación 360°</b>	
<b>- ¿Cuál es la relación entre Rendimiento y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023?</b>	-Determinar la relación entre Rendimiento y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023.	-Existe una relación entre Rendimiento y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023.		
<b>- ¿Cuál es la relación entre el Reconocimiento y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023?</b>	- Determinar la relación entre el Reconocimiento y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023.	- Existe una relación entre el Reconocimiento y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023.		
<b>- ¿Cuál es la relación entre el Productividad y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023?</b>	-Determinar la relación entre el Productividad y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023.	- Existe una relación entre el Productividad y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023.	<b>Desempeño laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Productividad</li> <li>• Remuneración</li> </ul>
<b>- ¿Cuál es la relación entre Remuneración y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023?</b>	-Determinar la relación entre Remuneración y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023.	- Existe una relación entre Remuneración y la Evaluación 360° basada en competencias del personal del área de recursos humanos de un gobierno regional, 2023.		

## Anexo 2 Tabla de Operacionalización de la Variable

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
EVALUACION 360	La evaluación de 360 grados, que también se conoce como evaluación integral, es una herramienta empleada para evaluar las competencias y el rendimiento de los empleados de manera global (Profitalent, 2018).	Las empresas utilizan un conjunto de procesos para evaluar a su personal, y esta evaluación se lleva a cabo utilizando una amplia gama de información. La evaluación se realiza considerando diferentes dimensiones, como la eficiencia, la gestión y las relaciones humanas	Productividad Laboral	Cumple con su función	1-3	Likert:  Muy de acuerdo = 1 De acuerdo = 2 No estoy seguro = 3 En desacuerdo = 4 Muy en desacuerdo = 5
			Conocimiento del trabajo	Conocimiento necesario Conocimiento limitados habilidades	4-6	
			Iniciativa Laboral	Crece iniciativamente, propone ideas	7-9	
			Comunicación Laboral	Se comunica consta mente Muy poco	10-11	
			Trabajo en Equipo	De manera fluida Muestra molestia Muestra disposición espontánea Demuestra identificación con la entidad.	12-14	
			Asistencia Laboral	Responsabilidad Cumple con los horarios	15-17	
			Disciplina Laboral	Siempre tiene problemas en el trabajo Recibió una Suspensión Recibió una recompensa	18-20	
			Valores	Incumple las normas Demanda de constante supervisión	21-23	
Capacidad Personal	Encuentra Soluciones Muestra grandes deficiencias Deficiencias en su capacidad	24-26				

DESEMPEÑO LABORAL	Según la conceptualización de Aguirre (2021), el desempeño laboral se entiende como un elemento fundamental para alcanzar los objetivos y metas establecidos, considerando diversos aspectos del entorno de trabajo, como el rendimiento de los empleados, el reconocimiento por su labor, la productividad, las remuneraciones y otros factores relacionados con el ambiente laboral	La evaluación se llevará a cabo utilizando una encuesta que se administrará mediante un cuestionario. Esta encuesta abarcará cuatro dimensiones, cada una compuesta por veinte indicadores, que a su vez constan de veintitrés preguntas cerradas. La medición de las respuestas se realizará mediante la escala de Likert, que tiene una escala de valoración del uno al cinco, donde uno representa el valor mínimo y cinco el valor máximo.	Rendimiento	Buenos materiales, Contribución Comodidad, Inicio y Finalización y Satisfacción Trabajo en equipo	1-7	Likert:  Muy de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 No estoy seguro = 3 En desacuerdo = 2 Muy en desacuerdo = 1
			Reconocimiento	Gratificante, Aprecio, Aporte, Agradecimiento	8-12	
			Productividad	Tranquilidad, Capacitaciones, Eficiencia, Conformidad, Importancia	13-18	
			Remuneración	Pago, Justicia, Equidad Ascensos, Pago por necesidad	19-24	

## ENCUESTA

Buenos días, se le solicita resolver la siguiente entrevista de carácter anónimo. Será de mucha ayuda para la investigación sobre EVALUACIÓN 360 BASADA EN COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE UN GOBIERNO REGIONAL, 2023

### VARIABLE 1: EVALUACION 360°

#### Alternativas:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Escriba el número correspondiente a su respuesta.

Items	Dimensión: Productividad Laboral				
1	Cumple con su responsabilidad dentro del área de Recursos humanos por encima de las exigencias del puesto que desempeña.				
2	Logra llevar a cabo su labor dentro del plazo establecido, pero requiere supervisión				
3	Alcanza resultados positivos en el campo de Recursos Humanos de un gobierno regional de Apurímac de forma eficaz y maximizando la eficiencia temporal				
<b>Dimensión: Conocimiento en el Trabajo</b>					
4	Posee un nivel de conocimiento limitado, lo que resulta en la ocurrencia frecuente de errores				
5	Posee los conocimientos requeridos para llevar a cabo su labor en el ámbito de Recursos Humanos de un gobierno regional de Apurímac				
6	Muestra poseer conocimientos, habilidades y experiencia asombrosos y extraordinarios.				
<b>Dimensión: Iniciativa Laboral</b>					
7	No muestra iniciativa propia para llevar a cabo alguna actividad dentro del municipio o esta es muy restringida.				
8	Realiza propuestas esporádicas que benefician su labor.				

9	Propone ideas de manera proactiva, sin requerir instrucciones para hacerlo.					
<b>Dimensión: Comunicación Laboral</b>						
10	Tiene una comunicación mínima con sus colegas, limitándose a hacerlo únicamente cuando es imprescindible.					
11	Mantiene una comunicación constante con determinados colegas de su entorno laboral.					
<b>Dimensión: Trabajo en Equipo</b>						
12	Expresa irritación, disgusto e incomodidad al trabajar en equipo, lo cual genera conflictos recurrentes y se convierte en un obstáculo para lograr los objetivos institucionales.					
13	Demuestra voluntad espontánea para colaborar en equipo, creando un ambiente de trabajo propicio para lograr las metas establecidas.					
14	Muestra compromiso con el departamento de Recursos Humanos de un gobierno regional de Apurímac al proporcionar contribuciones significativas al equipo de trabajo, y contribuye al logro de los objetivos establecidos					
<b>Dimensión: Asistencia Laboral</b>						
15	Acude diariamente a su lugar de trabajo.					
16	Respeto puntualmente el horario de inicio establecido por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
17	Respeto puntualmente el horario de finalización establecido por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
<b>Dimensión: Disciplina Laboral</b>						
18	Constantemente enfrenta dificultades laborales debido a su falta de conformidad con los estándares de comportamiento establecidos por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
19	Fue sancionado con una suspensión en su lugar de trabajo debido a su falta de cumplimiento de las políticas, normas y reglamentos establecidos previamente en el					

	departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
20	Fue reconocido con una recompensa por su destacado rendimiento laboral en el campo de Recursos Humanos en el que trabaja.					
<b>Dimensión: Valores</b>						
21	No cumple con las normas, reglamentos y principios establecidos por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
22	Requiere supervisión continua para cumplir con las normas, reglamentos y valores establecidos por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
23	Muestra compromiso con el área de Recursos Humanos de un gobierno regional de Apurímac al cumplir de manera efectiva con las normas, procedimientos y valores establecidos.					
<b>Dimensión: Capacidad del Personal</b>						
24	Presenta grandes carencias personales para desempeñar eficientemente su labor.					
25	Encuentra respuestas eficaces y oportunas ante diversas situaciones que se le presentan.					
26	En ocasiones ha mostrado ciertas limitaciones en su capacidad, aunque no son muy notables.					

## ENCUESTA

Buenos días, se le solicita resolver la siguiente entrevista de carácter anónimo. Será de mucha ayuda para la investigación sobre EVALUACIÓN 360 BASADA EN COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE UN GOBIERNO REGIONAL, 2023.

### VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

**Alternativas:**

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Escriba el número correspondiente a su respuesta.

Items	Dimensión: Rendimiento				
1	En la institución, proporciona recursos de calidad que sean necesarios para llevar a cabo mi labor				
2	Normalmente, mi desempeño contribuye al cumplimiento de los propósitos de la organización.				
3	La institución ofrece a los empleados el nivel de confort adecuado para desempeñar sus labores en el ambiente de trabajo				
4	En la organización se registra la llegada de los empleados para llevar a cabo las tareas asignadas				
5	En la institución se registra la salida de los empleados que completan las tareas asignadas				
6	En general, me siento satisfecho con el rendimiento de las tareas que llevo a cabo				
7	En la organización, se fomenta el trabajo en equipo para desempeñar las funciones asignadas y alcanzar los objetivos institucionales.				
	<b>Dimensión: Reconocimiento</b>				
8	En la institución se valora y reconoce el rendimiento de los empleados.				
9	En la organización, mi jefe inmediato y/o superior valora mi desempeño dentro de mis competencias.				

10	En general, mis ideas y contribuciones son tomadas en cuenta para alcanzar los objetivos de la institución					
11	Los proveedores y colaboradores expresan reconocimiento y agradecimiento por mi rendimiento					
12	En general, suelo reconocer y expresar mi gratitud por las tareas realizadas por mis compañeros de trabajo.					
<b>Dimensión: Productividad</b>						
13	Experimento una sensación de calma al cumplir con el desarrollo de las tareas asignadas					
14	En la institución se proporciona capacitación al personal en áreas relacionadas con sus competencias					
15	Acude diariamente a su lugar de trabajo.					
16	En la organización se evalúa la eficiencia del desempeño de las tareas institucionales					
17	La institución reconoce y aprueba el trabajo realizado por los colaboradores, valorando su labor desempeñada de manera satisfactoria					
18	La organización otorga la adecuada importancia al capital humano, el cual es fundamental para el rendimiento y productividad de las tareas a realizar.					
<b>Dimensión: Remuneración</b>						
19	En la organización se implementan políticas y criterios para reconocer las remuneraciones de los empleados.					
20	Estoy satisfecho con la compensación recibida					
21	En la organización se valora la equidad al reconocer las remuneraciones					
22	En la institución, las remuneraciones se otorgan de manera justa y acorde a las directrices y escalas salariales vigentes					
23	En la organización se llevan a cabo concursos de promoción para los empleados de la institución					
24	En la organización, las políticas de remuneración se establecen de acuerdo con las necesidades institucionales					

## ANEXO 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:

#### Cuestionario 1 - Sobre Variable 1 Evaluación 360°

---

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<b>PRADO LOPEZ, HUGO RICARDO</b>
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor ( <b>X</b> )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( <b>X</b> )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario - Ing. Industrial
Institución donde labora:	<b>Universidad Nacional Federico Villareal</b>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <b>X</b> )
Experiencia en Investigación: Psicométrica (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach
Autor:	Noemí Camero Román
Procedencia:	Apurímac
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximado, por cada entrevista
Ámbito de aplicación:	Colaboradores del área de Recursos Humanos de un Gobierno Regional

Significación:	La escala de medición es de Likert, con respuestas cerradas de: Muy en desacuerdo(1), En desacuerdo,(2), No estoy seguro,(3), De acuerdo(4), Muy de acuerdo (5) con asignación de valores numéricos, 22 Items de indicadores en 09 dimensiones, 1 de Productividad Laboral, 3 de Conocimiento en el Trabajo,2 Iniciativa Laboral, 3Comunicación Laboral, 3Trabajo en Equipo,2 Asistencia Laboral, 3 Disciplina Laboral, 2 Valores y 3 Capacidad del Personal,
----------------	---

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Evaluación 360° La evaluación de 360 grados, que también se conoce como evaluación integral, es una herramienta empleada para evaluar las competencias y el rendimiento de los empleados de manera global (Profitalent, 2018).	Productividad Laboral	Esta dimensión es vista como la habilidad de generar, es decir, de ser efectivo, rentable y beneficioso (Robbins & Coulter, 2005)
	Conocimiento en el Trabajo	Implica contar con una clara definición de las responsabilidades que el empleado debe cumplir. Tener un conocimiento sólido del trabajo que se desempeñará en una empresa muestra competencia y profesionalismo. La falta de desarrollo profesional puede resultar en inseguridad laboral, inestabilidad en el empleo, baja valoración social y asignación a posiciones inferiores, entre otros efectos negativos (Rodríguez & Vásquez, 2007)
	Iniciativa Laboral	Según Nelson (2001), la iniciativa en el ámbito laboral se refiere a la capacidad de un trabajador para adelantarse a los demás y tomar acción sin esperar a recibir instrucciones específicas. Esto implica anticiparse y actuar sin depender de que un superior indique las tareas a realizar. La iniciativa se demuestra en el desempeño diario del trabajo.
	Comunicación Laboral	La comunicación es una actividad que todos realizamos en nuestra vida diaria. En un entorno laboral, resulta fundamental para establecer relaciones personales más sólidas con todos los miembros de la empresa en la que trabajamos. A través de la comunicación, podemos intercambiar información importante, brindar y recibir instrucciones, entre otros aspectos relevantes. Es responsabilidad de cada empleado en el centro de trabajo participar activamente en la

		comunicación. La puesta en práctica de una comunicación efectiva con todos los empleados es esencial para que la empresa alcance sus metas y objetivos. Al comunicarnos de manera efectiva, podemos establecer relaciones más cercanas con las personas que nos rodean (Lacasa, 2004).
	Trabajo en equipo	Esta dimensión se refiere a las estrategias, procesos y métodos que utiliza un grupo de personas para lograr un objetivo en común. La colaboración y la organización dentro del equipo son fundamentales; cada miembro debe contribuir de alguna manera para alcanzar las metas establecidas tanto para el equipo como para la organización en general (Weste, 2003).
	Asistencia Laboral	La asistencia laboral se refiere a la presencia regular y habitual del trabajador en su lugar de trabajo durante todos los días laborables, cumpliendo con los horarios de entrada y salida previamente establecidos. Es decir, se trata de la concurrencia del trabajador a su centro de labores de manera consistente y puntual (Santibañez & Sánchez, 2007).
	Disciplina Laboral	Según Castillo (2006), la disciplina laboral engloba una serie de acciones disciplinarias que cada trabajador realiza con el fin de adoptar una conducta acorde con los requerimientos de la organización. Su objetivo es asegurar que la actuación y el desenvolvimiento de los empleados se ajusten a los lineamientos conductuales de la empresa.
	Valores	Según Ballvé (2011), los valores son juicios éticos que emitimos frente a situaciones reales o imaginarias, teniendo en cuenta el grado de utilidad tanto a nivel personal como social. Estos valores se reflejan en pensamientos, conceptos o ideas que guían nuestra conducta, con el objetivo de promover el bienestar común y una convivencia armoniosa.  Los valores nos proporcionan un marco de referencia para establecer metas y objetivos, ya sean individuales o colectivos. Son una manifestación de nuestra ideología, intereses, emociones y creencias más significativas. En esencia, los valores son fundamentales para orientar nuestras acciones y decisiones en la vida diaria.
	Capacidad del Personal	La habilidad a la que se hace referencia es la "pensamiento analítico" o "pensamiento crítico". Se trata de la capacidad que tienen las personas para comprender un escenario complejo

		descomponiéndolo en partes más pequeñas o identificando sus discrepancias paso a paso. Esta habilidad se basa en la capacidad de analizar información de manera profunda y razonada, lo que permite desenvolverse con facilidad ante situaciones inesperadas mediante la identificación de relaciones entre los conocimientos adquiridos y la experiencia previa (Katheleen, 2009). El pensamiento analítico es esencial para resolver problemas de manera efectiva y tomar decisiones fundamentadas en el análisis reflexivo de la información disponible.
--	--	---

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario 1 - "Evaluación 360"**, elaborado por NOEMI CAMERO ROMAN en el año 2023.

#### ENCUESTA

Buenos días, se le solicita resolver la siguiente entrevista de carácter anónimo. Será de mucha ayuda para la investigación sobre EVALUACIÓN 360 BASADA EN COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE UN GOBIERNO REGIONAL, 2023

#### VARIABLE 1: EVALUACION 360°

#### Alternativas:

Muy en desacuerdo	en	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1		2	3	4	5

Escriba el número correspondiente a su repuesta.

Items	Dimensión: Productividad Laboral					
1	Cumple con su responsabilidad dentro del área de Recursos humanos por encima de las exigencias del puesto que desempeña.					
2	Logra llevar a cabo su labor dentro del plazo establecido, pero requiere supervisión					
3	Alcanza resultados positivos en el campo de Recursos Humanos de un gobierno regional de Apurímac de forma eficaz y maximizando la eficiencia temporal					
	<b>Dimensión: Conocimiento en el Trabajo</b>					
4	Posee un nivel de conocimiento limitado, lo que resulta en la ocurrencia frecuente de errores					
5	Posee los conocimientos requeridos para llevar a cabo su labor en el ámbito de Recursos Humanos de un gobierno regional de Apurímac					
6	Muestra poseer conocimientos, habilidades y experiencia asombrosos y extraordinarios.					

	<b>Dimensión: Iniciativa Laboral</b>				
7	No muestra iniciativa propia para llevar a cabo alguna actividad dentro del municipio o esta es muy restringida.				
8	Realiza propuestas esporádicas que benefician su labor.				
9	Propone ideas de manera proactiva, sin requerir instrucciones para hacerlo.				
	<b>Dimensión: Comunicación Laboral</b>				
10	Tiene una comunicación mínima con sus colegas, limitándose a hacerlo únicamente cuando es imprescindible.				
11	Mantiene una comunicación constante con determinados colegas de su entorno laboral.				
	<b>Dimensión: Trabajo en Equipo</b>				
12	Expresa irritación, disgusto e incomodidad al trabajar en equipo, lo cual genera conflictos recurrentes y se convierte en un obstáculo para lograr los objetivos institucionales.				
13	Demuestra voluntad espontánea para colaborar en equipo, creando un ambiente de trabajo propicio para lograr las metas establecidas.				
14	Muestra compromiso con el departamento de Recursos Humanos de un gobierno regional de Apurímac al proporcionar contribuciones significativas al equipo de trabajo, y contribuye al logro de los objetivos establecidos				
	<b>Dimensión: Asistencia Laboral</b>				
15	Acude diariamente a su lugar de trabajo.				
16	Respeto puntualmente el horario de inicio establecido por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.				
17	Respeto puntualmente el horario de finalización establecido por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.				
	<b>Dimensión: Disciplina Laboral</b>				
18	Constantemente enfrenta dificultades laborales debido a su falta de conformidad con los estándares de comportamiento establecidos por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.				
19	Fue sancionado con una suspensión en su lugar de trabajo debido a su falta de cumplimiento de las políticas, normas y reglamentos establecidos				

	previamente en el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
20	Fue reconocido con una recompensa por su destacado rendimiento laboral en el campo de Recursos Humanos en el que trabaja.					
<b>Dimensión: Valores</b>						
21	No cumple con las normas, reglamentos y principios establecidos por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
22	Requiere supervisión continua para cumplir con las normas, reglamentos y valores establecidos por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
23	Muestra compromiso con el área de Recursos Humanos de un gobierno regional de Apurímac al cumplir de manera efectiva con las normas, procedimientos y valores establecidos.					
<b>Dimensión: Capacidad del Personal</b>						
24	Presenta grandes carencias personales para desempeñar eficientemente su labor.					
25	Encuentra respuestas eficaces y oportunas ante diversas situaciones que se le presentan.					
26	En ocasiones ha mostrado ciertas limitaciones en su capacidad, aunque no son muy notables.					

Muchas gracias.

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador:
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	
COHERENCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	
RELAVANCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio:
2. Bajo Nivel:
3. Moderado nivel:
4. Alto nivel:

#### Dimensiones del instrumento: Cuestionario 1 - Sobre Variable 1 Evaluación 360°

- **Primera dimensión:** Productividad Laboral

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de un gobierno Regional de Apurímac, 2023 demuestra ser efectivo, rentable y beneficioso dentro de la Institución.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Cumple su función	1 - 4	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Conocimiento en el trabajo

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad cuenta con conocimiento en el trabajo que realiza.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Conocimiento limitados	4	4	4	4	
Conocimiento necesario	5	4	4	4	
habilidades	6	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Iniciativa Laboral.

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad cuenta con Iniciativa laboral en las diferentes funciones que desempeña a diario.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
-------------	-----	----------	------------	------------	-------------------------------

Crece iniciativamente, propone ideas	7- 8 - 9	4 4	4 4	4 4	
---	-------------	--------	--------	--------	--

- **Cuarta dimensión:** Comunicación Laboral

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad cuenta con Comunicación con su entorno laboral ya que esto resulta fundamental para establecer relaciones personales más sólidas con todos los miembros de la Institución en la que trabajamos

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Se comunica constantemente	11	4	4	4	
Muy poco De manera fluida	10	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Trabajo en equipo

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad realiza trabajos colectivos con los miembros que laboran en dicha Institución, esto es muy importante ya que resulta muy fundamental para un mejor desempeño laboral.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Muestra molestia	12	4	4	4	
Muestra disposición espontánea	13	4	4	4	
Demuestra identificación con la entidad.	14	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Asistencia Laboral

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad realiza trabajos de Asistencia laboral, es decir presencia regular y habitual del trabajador en su lugar de trabajo durante todos los días

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Responsabilidad	15	4	4	4	
Cumple con los horarios	16-17	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** Disciplina Laboral

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad tiene Disciplina Laboral con el fin de adoptar una conducta acorde con los requerimientos de la organización.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Siempre tiene problemas en el trabajo	18	4	4	4	
Recibió una Suspensión	19	4	4	4	
Recibió una recompensa	20	4	4	4	

- **Octava dimensión:** Valores

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad cuenta con valores frente a situaciones reales o imaginarias, teniendo en cuenta el grado de utilidad tanto a nivel personal como social.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Incumple las normas	21	4	4	4	
Demanda de constante supervisión	22-23	4	4	4	

- **Novena dimensión:** Capacidad Personal

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad cuenta con Capacidad personal de analizar información de manera profunda y razonada, lo que permite desenvolverse con facilidad ante situaciones inesperadas

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Muestra grandes deficiencias	24	4	4	4	
Encuentra Soluciones	25	4	4	4	
Deficiencias en su capacidad	26	4	4	4	



-----  
Firma del evaluador  
DNI: 433130699

## ANEXO 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:

#### Cuestionario 1 - Sobre Variable 2 Desempeño Laboral

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 2. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<b>PRADO LOPEZ, HUGO RICARDO</b>
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor ( <b>X</b> )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( <b>X</b> )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario - Ing. Industrial
Institución donde labora:	<b>Universidad Nacional Federico Villareal</b>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <b>X</b> )
Experiencia en Investigación: Psicométrica (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach
Autor:	Noemí Camero Román
Procedencia:	Apurímac
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximado, por cada entrevista
Ámbito de aplicación:	Colaboradores del área de Recursos Humanos de un Gobierno Regional

Significación:	La escala de medición es de Likert, con respuestas cerradas de: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo, (2), No estoy seguro, (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5) con asignación de valores numéricos, 20 Items de indicadores en 04 dimensiones, 6 de Rendimiento, 4 Reconocimiento, 5 Productividad y 5 Remuneración.
----------------	---

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral. Según la conceptualización de Aguirre (2021), el desempeño laboral se entiende como un elemento fundamental para alcanzar los objetivos y metas establecidos, considerando diversos aspectos del entorno de trabajo, como el rendimiento de los empleados, el reconocimiento por su labor, la productividad, las remuneraciones y otros factores relacionados con el ambiente laboral	Rendimiento	El rendimiento laboral, como enfatizó Olivera et al. (2021), está directamente relacionado con la capacidad de los empleados para llevar a cabo sus funciones, aprovechando sus destrezas y habilidades para contribuir al cumplimiento de los objetivos establecidos. Sin embargo, este rendimiento puede verse afectado por factores del entorno laboral.
	Reconocimiento	El reconocimiento laboral, de acuerdo con Olivera et al. (2021), es un elemento importante que fortalece la relación entre los empleados y la organización. Cuando se fomenta el reconocimiento, se genera una satisfacción gratificante en los trabajadores, ya que sienten que sus esfuerzos y contribuciones son valorados por la empresa.
	Productividad	El talento y las habilidades adquiridas por los empleados desempeñan un papel crucial en el incremento de la productividad de la organización. Cuando los trabajadores cuentan con habilidades adecuadas y están capacitados de manera eficiente, pueden realizar sus tareas de manera más efectiva y eficiente, lo que contribuye directamente al aumento de la producción y a la mejora de los resultados de la empresa. Además, las capacitaciones orientadas hacia un eficiente desempeño permiten a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos, lo que mejora su capacidad para enfrentar desafíos y tareas más complejas.

	Remuneración	Según la conceptualización de Olivera et al. (2021) en su revista, la remuneración se define como el pago que el empleado debe recibir por el trabajo realizado. Este pago es determinado por la organización y debe ser justo y equitativo en relación con las actividades desempeñadas por el trabajador. Es esencial que la remuneración sea justa y adecuada para reconocer el esfuerzo y la contribución de los empleados al éxito de la organización. Además, se debe tener en cuenta la posibilidad de ascensos o un aumento de remuneración en aquellos casos donde el trabajador destaque o realice esfuerzos adicionales que beneficien a la empresa.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario 1 - "Desempeño Laboral"**, elaborado por NOEMI CAMERO ROMAN en el año 2023.

### ENCUESTA

Buenos días, se le solicita resolver la siguiente entrevista de carácter anónimo. Será de mucha ayuda para la investigación sobre EVALUACIÓN 360 BASADA EN COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE UN GOBIERNO REGIONAL, 2023.

### VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

#### Alternativas:

Muy desacuerdo	en	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1		2	3	4	5

Escriba el número correspondiente a su repuesta.

Items	Dimensión: Rendimiento					
1	En la institución, proporciona recursos de calidad que sean necesarios para llevar a cabo mi labor					
2	Normalmente, mi desempeño contribuye al cumplimiento de los propósitos de la organización.					
3	La institución ofrece a los empleados el nivel de confort adecuado para desempeñar sus labores en el ambiente de trabajo					
4	En la organización se registra la llegada de los empleados para llevar a cabo las tareas asignadas					
5	En la institución se registra la salida de los empleados que completan las tareas asignadas					

6	En general, me siento satisfecho con el rendimiento de las tareas que llevo a cabo					
7	En la organización, se fomenta el trabajo en equipo para desempeñar las funciones asignadas y alcanzar los objetivos institucionales.					
<b>Dimensión: Reconocimiento</b>						
8	En la institución se valora y reconoce el rendimiento de los empleados.					
9	En la organización, mi jefe inmediato y/o superior valora mi desempeño dentro de mis competencias.					
10	En general, mis ideas y contribuciones son tomadas en cuenta para alcanzar los objetivos de la institución					
11	Los proveedores y colaboradores expresan reconocimiento y agradecimiento por mi rendimiento					
12	En general, suelo reconocer y expresar mi gratitud por las tareas realizadas por mis compañeros de trabajo.					
<b>Dimensión: Productividad</b>						
13	Experimento una sensación de calma al cumplir con el desarrollo de las tareas asignadas					
14	En la institución se proporciona capacitación al personal en áreas relacionadas con sus competencias					
15	Acude diariamente a su lugar de trabajo.					
16	En la organización se evalúa la eficiencia del desempeño de las tareas institucionales					
17	La institución reconoce y aprueba el trabajo realizado por los colaboradores, valorando su labor desempeñada de manera satisfactoria					
18	La organización otorga la adecuada importancia al capital humano, el cual es fundamental para el rendimiento y productividad de las tareas a realizar.					
<b>Dimensión: Remuneración</b>						
19	En la organización se implementan políticas y criterios para reconocer las remuneraciones de los empleados.					
20	Estoy satisfecho con la compensación recibida					
21	En la organización se valora la equidad al reconocer las remuneraciones					
22	En la institución, las remuneraciones se otorgan de manera justa y acorde a las directrices y escalas salariales vigentes					
23	En la organización se llevan a cabo concursos de promoción para los empleados de la institución					

24	En la organización, las políticas de remuneración se establecen de acuerdo con las necesidades institucionales					
----	--	--	--	--	--	--

Muchas gracias.

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador:
CLARIDAD	5. No cumple con el criterio 6. Bajo nivel 7. Moderado nivel 8. Alto nivel	
COHERENCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	
RELAVANCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1 No cumple con el criterio:
2. Bajo Nivel:
3. Moderado nivel:
4. Alto nivel:

#### Dimensiones del instrumento: Cuestionario 1 - Sobre Variable 2 Desempeño Laboral

- **Primera dimensión:** Rendimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de un gobierno Regional de Apurímac, 2023 demuestra un buen Rendimiento laboral dentro de la Institucion.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Buenos materiales,	1	4	4	4	
Contribución	2	4	4	4	
Comodidad	3	4	4	4	
Inicio	4	4	4	4	
Finalización	5	4	4	4	

Satisfacción Trabajo	6	4	4	4	
Equipo	7	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Reconocimiento

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad obtiene Reconocimiento por los jefes inmediatos de dicha Institución, esto es muy importante ya que genera una satisfacción gratificante en los trabajadores.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Aprecio	8-9	4	4	4	
Aporte	10	4	4	4	
Agradecimiento	11	4	4	4	
Gratificante	12	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Productividad

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad es productivo en sus diferentes funciones que se le encarga durante el trabajo que realiza a diario.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Tranquilidad	13	4	4	4	
Capacitaciones	14	4	4	4	
Eficiencia	15-16	4	4	4	
Conformidad	17	4	4	4	
Importancia	18	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Remuneración.

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad recibe la remuneración correspondiente a tiempo por el trabajo que realiza, esto es muy importante ya que contribuye a los empleados al éxito de la organización.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
-------------	-----	----------	------------	------------	-------------------------------

Pago	19-20	4	4	4	
Equidad	21	4	4	4	
Justicia	22	4	4	4	
Ascensos	23	4	4	4	
Pago por necesidad	24	4	4	4	



-----  
Firma del evaluador  
DNI: 433130699

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:

### Questionario 1 - Sobre Variable 1 Evaluación 360°

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 3. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<b>JIMMY JUSTO AMEZQUITA VÁSQUEZ</b>
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
Área de formación académica:	Clínica ( <input type="checkbox"/> )      Social ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Organizacional ( <input type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Asesor del Gobierno Regional de Apurímac - CPC
Institución donde labora:	<b>Gobierno Regional de Apurímac</b>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación: Psicométrica (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach
Autor:	Noemí Camero Román
Procedencia:	Apurímac
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximado, por cada entrevista
Ámbito de aplicación:	Colaboradores del área de Recursos Humanos de un Gobierno Regional

Significación:	La escala de medición es de Likert, con respuestas cerradas de: Muy en desacuerdo(1), En desacuerdo,(2), No estoy seguro,(3), De acuerdo(4), Muy de acuerdo (5) con asignación de valores numéricos, 22 Items de indicadores en 09 dimensiones, 1 de Productividad Laboral, 3 de Conocimiento en el Trabajo,2 Iniciativa Laboral, 3Comunicación Laboral, 3Trabajo en Equipo,2 Asistencia Laboral, 3 Disciplina Laboral, 2 Valores y 3 Capacidad del Personal,
----------------	---

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Evaluación 360° La evaluación de 360 grados, que también se conoce como evaluación integral, es una herramienta empleada para evaluar las competencias y el rendimiento de los empleados de manera global (Profitalent, 2018).	Productividad Laboral	Esta dimensión es vista como la habilidad de generar, es decir, de ser efectivo, rentable y beneficioso (Robbins & Coulter, 2005)
	Conocimiento en el Trabajo	Implica contar con una clara definición de las responsabilidades que el empleado debe cumplir. Tener un conocimiento sólido del trabajo que se desempeñará en una empresa muestra competencia y profesionalismo. La falta de desarrollo profesional puede resultar en inseguridad laboral, inestabilidad en el empleo, baja valoración social y asignación a posiciones inferiores, entre otros efectos negativos (Rodríguez & Vásquez, 2007)
	Iniciativa Laboral	Según Nelson (2001), la iniciativa en el ámbito laboral se refiere a la capacidad de un trabajador para adelantarse a los demás y tomar acción sin esperar a recibir instrucciones específicas. Esto implica anticiparse y actuar sin depender de que un superior indique las tareas a realizar. La iniciativa se demuestra en el desempeño diario del trabajo.
	Comunicación Laboral	La comunicación es una actividad que todos realizamos en nuestra vida diaria. En un entorno laboral, resulta fundamental para establecer relaciones personales más sólidas con todos los miembros de la empresa en la que trabajamos. A través de la comunicación, podemos intercambiar información importante, brindar y recibir instrucciones, entre otros aspectos relevantes. Es responsabilidad de cada empleado en el centro de trabajo participar activamente en la comunicación. La puesta en práctica de una comunicación efectiva con todos los empleados es esencial para que la empresa alcance sus metas y objetivos. Al comunicarnos de manera efectiva,

		podemos establecer relaciones más cercanas con las personas que nos rodean (Lacasa, 2004).
	Trabajo en equipo	Esta dimensión se refiere a las estrategias, procesos y métodos que utiliza un grupo de personas para lograr un objetivo en común. La colaboración y la organización dentro del equipo son fundamentales; cada miembro debe contribuir de alguna manera para alcanzar las metas establecidas tanto para el equipo como para la organización en general (Weste, 2003).
	Asistencia Laboral	La asistencia laboral se refiere a la presencia regular y habitual del trabajador en su lugar de trabajo durante todos los días laborables, cumpliendo con los horarios de entrada y salida previamente establecidos. Es decir, se trata de la concurrencia del trabajador a su centro de labores de manera consistente y puntual (Santibañez & Sánchez, 2007).
	Disciplina Laboral	Según Castillo (2006), la disciplina laboral engloba una serie de acciones disciplinarias que cada trabajador realiza con el fin de adoptar una conducta acorde con los requerimientos de la organización. Su objetivo es asegurar que la actuación y el desenvolvimiento de los empleados se ajusten a los lineamientos conductuales de la empresa.
	Valores	Según Ballvé (2011), los valores son juicios éticos que emitimos frente a situaciones reales o imaginarias, teniendo en cuenta el grado de utilidad tanto a nivel personal como social. Estos valores se reflejan en pensamientos, conceptos o ideas que guían nuestra conducta, con el objetivo de promover el bienestar común y una convivencia armoniosa. Los valores nos proporcionan un marco de referencia para establecer metas y objetivos, ya sean individuales o colectivos. Son una manifestación de nuestra ideología, intereses, emociones y creencias más significativas. En esencia, los valores son fundamentales para orientar nuestras acciones y decisiones en la vida diaria.
	Capacidad del Personal	La habilidad a la que se hace referencia es la "pensamiento analítico" o "pensamiento crítico". Se trata de la capacidad que tienen las personas para comprender un escenario complejo descomponiéndolo en partes más pequeñas o identificando sus discrepancias paso a paso. Esta habilidad se basa en la capacidad de analizar información de manera profunda y razonada, lo que

		permite desenvolverse con facilidad ante situaciones inesperadas mediante la identificación de relaciones entre los conocimientos adquiridos y la experiencia previa (Katheleen, 2009). El pensamiento analítico es esencial para resolver problemas de manera efectiva y tomar decisiones fundamentadas en el análisis reflexivo de la información disponible.
--	--	---

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario 1 - "Evaluación 360"**, elaborado por NOEMI CAMERO ROMAN en el año 2023.

### ENCUESTA

Buenos días, se le solicita resolver la siguiente entrevista de carácter anónimo. Será de mucha ayuda para la investigación sobre EVALUACIÓN 360 BASADA EN COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE UN GOBIERNO REGIONAL, 2023

#### VARIABLE 1: EVALUACION 360°

##### Alternativas:

Muy desacuerdo	en	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1		2	3	4	5

Escriba el número correspondiente a su respuesta.

Items	Dimensión: Productividad Laboral					
1	Cumple con su responsabilidad dentro del área de Recursos humanos por encima de las exigencias del puesto que desempeña.					
2	Logra llevar a cabo su labor dentro del plazo establecido, pero requiere supervisión					
3	Alcanza resultados positivos en el campo de Recursos Humanos de un gobierno regional de Apurímac de forma eficaz y maximizando la eficiencia temporal					
	<b>Dimensión: Conocimiento en el Trabajo</b>					
4	Posee un nivel de conocimiento limitado, lo que resulta en la ocurrencia frecuente de errores					

5	Posee los conocimientos requeridos para llevar a cabo su labor en el ámbito de Recursos Humanos de un gobierno regional de Apurímac					
6	Muestra poseer conocimientos, habilidades y experiencia asombrosos y extraordinarios.					
<b>Dimensión: Iniciativa Laboral</b>						
7	No muestra iniciativa propia para llevar a cabo alguna actividad dentro del municipio o esta es muy restringida.					
8	Realiza propuestas esporádicas que benefician su labor.					
9	Propone ideas de manera proactiva, sin requerir instrucciones para hacerlo.					
<b>Dimensión: Comunicación Laboral</b>						
10	Tiene una comunicación mínima con sus colegas, limitándose a hacerlo únicamente cuando es imprescindible.					
11	Mantiene una comunicación constante con determinados colegas de su entorno laboral.					
<b>Dimensión: Trabajo en Equipo</b>						
12	Expresa irritación, disgusto e incomodidad al trabajar en equipo, lo cual genera conflictos recurrentes y se convierte en un obstáculo para lograr los objetivos institucionales.					
13	Demuestra voluntad espontánea para colaborar en equipo, creando un ambiente de trabajo propicio para lograr las metas establecidas.					
14	Muestra compromiso con el departamento de Recursos Humanos de un gobierno regional de Apurímac al proporcionar contribuciones significativas al equipo de trabajo, y contribuye al logro de los objetivos establecidos					
<b>Dimensión: Asistencia Laboral</b>						
15	Acude diariamente a su lugar de trabajo.					
16	Respeto puntualmente el horario de inicio establecido por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
17	Respeto puntualmente el horario de finalización establecido por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
<b>Dimensión: Disciplina Laboral</b>						
18	Constantemente enfrenta dificultades laborales debido a su falta de conformidad con los estándares de comportamiento establecidos por el departamento de					

	Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
19	Fue sancionado con una suspensión en su lugar de trabajo debido a su falta de cumplimiento de las políticas, normas y reglamentos establecidos previamente en el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
20	Fue reconocido con una recompensa por su destacado rendimiento laboral en el campo de Recursos Humanos en el que trabaja.					
<b>Dimensión: Valores</b>						
21	No cumple con las normas, reglamentos y principios establecidos por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
22	Requiere supervisión continua para cumplir con las normas, reglamentos y valores establecidos por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
23	Muestra compromiso con el área de Recursos Humanos de un gobierno regional de Apurímac al cumplir de manera efectiva con las normas, procedimientos y valores establecidos.					
<b>Dimensión: Capacidad del Personal</b>						
24	Presenta grandes carencias personales para desempeñar eficientemente su labor.					
25	Encuentra respuestas eficaces y oportunas ante diversas situaciones que se le presentan.					
26	En ocasiones ha mostrado ciertas limitaciones en su capacidad, aunque no son muy notables.					

Muchas gracias.

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador:
CLARIDAD	9. No cumple con el criterio 10. Bajo nivel 11. Moderado nivel 12. Alto nivel	
COHERENCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel	

	4.	Alto nivel	
RELAVANCIA	1.	No cumple con el criterio	
	2.	Bajo nivel	
	3.	Moderado nivel	
	4.	Alto nivel	

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1 No cumple con el criterio:
2. Bajo Nivel:
3. Moderado nivel:
4. Alto nivel:

### **Dimensiones del instrumento: Cuestionario 1 - Sobre Variable 1 Evaluación 360°**

- **Primera dimensión:** Productividad Laboral
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de un gobierno Regional de Apurímac, 2023 demuestra ser efectivo, rentable y beneficioso dentro de la Institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Cumple su función	1 - 4	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Conocimiento en el trabajo
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad cuenta con conocimiento en el trabajo que realiza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Conocimiento limitados	4	4	4	4	
Conocimiento necesario	5	4	4	4	
habilidades	6	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Iniciativa Laboral.

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad cuenta con Iniciativa laboral en las diferentes funciones que desempeña a diario.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Crece iniciativamente,	7- 8 -	4	4	4	
propone ideas	9	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Comunicación Laboral

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad cuenta con Comunicación con su entorno laboral ya que esto resulta fundamental para establecer relaciones personales más sólidas con todos los miembros de la Institución en la que trabajamos

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Se comunica constantemente	11	4	4	4	
Muy poco De manera fluida	10	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Trabajo en equipo

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad realiza trabajos colectivos con los miembros que laboran en dicha Institución, esto es muy importante ya que resulta muy fundamental para un mejor desempeño laboral.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Muestra molestia	12	4	4	4	
Muestra disposición espontánea	13	4	4	4	
Demuestra identificación con la entidad.	14	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Asistencia Laboral

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad realiza trabajos de Asistencia laboral, es decir presencia regular y habitual del trabajador en su lugar de trabajo durante todos los días

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Responsabilidad	15	4	4	4	
Cumple con los horarios	16-17	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** Disciplina Laboral

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad tiene Disciplina Laboral con el fin de adoptar una conducta acorde con los requerimientos de la organización.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Siempre tiene problemas en el trabajo	18	4	4	4	
Recibió una Suspensión	19	4	4	4	
Recibió una recompensa	20	4	4	4	

- **Octava dimensión:** Valores

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad cuenta con valores frente a situaciones reales o imaginarias, teniendo en cuenta el grado de utilidad tanto a nivel personal como social.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Incumple las normas	21	4	4	4	
Demanda de constante supervisión	22-23	4	4	4	

- **Novena dimensión:** Capacidad Personal

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad cuenta con Capacidad personal de analizar información de manera profunda y razonada, lo que permite desenvolverse con facilidad ante situaciones inesperadas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Muestra grandes deficiencias	24	4	4	4	
Encuentra Soluciones	25	4	4	4	
Deficiencias en su capacidad	26	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI: 40798999

## ANEXO 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:

#### Cuestionario 1 - Sobre Variable 2 Desempeño Laboral

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 4. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<b>JIMMY JUSTO AMEZQUITA VÁSQUEZ</b>
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Asesor del Gobierno Regional de Apurímac - CPC
Institución donde labora:	<b>Gobierno Regional de Apurímac</b>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación: Psicométrica (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach
Autor:	Noemí Camero Román
Procedencia:	Apurímac
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximado, por cada entrevista
Ámbito de aplicación:	Colaboradores del área de Recursos Humanos de un Gobierno Regional

Significación:	La escala de medición es de Likert, con respuestas cerradas de: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo, (2), No estoy seguro, (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5) con asignación de valores numéricos, 20 Items de indicadores en 04 dimensiones, 6 de Rendimiento, 4 Reconocimiento, 5 Productividad y 5 Remuneración.
----------------	---

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral. Según la conceptualización de Aguirre (2021), el desempeño laboral se entiende como un elemento fundamental para alcanzar los objetivos y metas establecidos, considerando diversos aspectos del entorno de trabajo, como el rendimiento de los empleados, el reconocimiento por su labor, la productividad, las remuneraciones y otros factores relacionados con el ambiente laboral	Rendimiento	El rendimiento laboral, como enfatizó Olivera et al. (2021), está directamente relacionado con la capacidad de los empleados para llevar a cabo sus funciones, aprovechando sus destrezas y habilidades para contribuir al cumplimiento de los objetivos establecidos. Sin embargo, este rendimiento puede verse afectado por factores del entorno laboral.
	Reconocimiento	El reconocimiento laboral, de acuerdo con Olivera et al. (2021), es un elemento importante que fortalece la relación entre los empleados y la organización. Cuando se fomenta el reconocimiento, se genera una satisfacción gratificante en los trabajadores, ya que sienten que sus esfuerzos y contribuciones son valorados por la empresa.
	Productividad	El talento y las habilidades adquiridas por los empleados desempeñan un papel crucial en el incremento de la productividad de la organización. Cuando los trabajadores cuentan con habilidades adecuadas y están capacitados de manera eficiente, pueden realizar sus tareas de manera más efectiva y eficiente, lo que contribuye directamente al aumento de la producción y a la mejora de los resultados de la empresa. Además, las capacitaciones orientadas hacia un eficiente desempeño permiten a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos, lo que mejora su capacidad para enfrentar desafíos y tareas más complejas.
	Remuneración	Según la conceptualización de Olivera et al. (2021) en su revista, la remuneración se define como el pago que el empleado debe recibir por el trabajo

		<p>realizado. Este pago es determinado por la organización y debe ser justo y equitativo en relación con las actividades desempeñadas por el trabajador.</p> <p>Es esencial que la remuneración sea justa y adecuada para reconocer el esfuerzo y la contribución de los empleados al éxito de la organización. Además, se debe tener en cuenta la posibilidad de ascensos o un aumento de remuneración en aquellos casos donde el trabajador destaque o realice esfuerzos adicionales que beneficien a la empresa.</p>
--	--	---

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario 1 - “Desempeño Laboral”**, elaborado por NOEMI CAMERO ROMAN en el año 2023.

**ENCUESTA**

Buenos días, se le solicita resolver la siguiente entrevista de carácter anónimo. Será de mucha ayuda para la investigación sobre **EVALUACIÓN 360 BASADA EN COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE UN GOBIERNO REGIONAL, 2023.**

**VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

**Alternativas:**

<b>Muy desacuerdo</b>	<b>en</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>No estoy seguro</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>
<b>1</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Escriba el número correspondiente a su repuesta.

<b>Items</b>	<b>Dimensión: Rendimiento</b>					
1	En la institución, proporciona recursos de calidad que sean necesarios para llevar a cabo mi labor					
2	Normalmente, mi desempeño contribuye al cumplimiento de los propósitos de la organización.					
3	La institución ofrece a los empleados el nivel de confort adecuado para desempeñar sus labores en el ambiente de trabajo					
4	En la organización se registra la llegada de los empleados para llevar a cabo las tareas asignadas					
5	En la institución se registra la salida de los empleados que completan las tareas asignadas					
6	En general, me siento satisfecho con el rendimiento de las tareas que llevo a cabo					

7	En la organización, se fomenta el trabajo en equipo para desempeñar las funciones asignadas y alcanzar los objetivos institucionales.					
<b>Dimensión: Reconocimiento</b>						
8	En la institución se valora y reconoce el rendimiento de los empleados.					
9	En la organización, mi jefe inmediato y/o superior valora mi desempeño dentro de mis competencias.					
10	En general, mis ideas y contribuciones son tomadas en cuenta para alcanzar los objetivos de la institución					
11	Los proveedores y colaboradores expresan reconocimiento y agradecimiento por mi rendimiento					
12	En general, suelo reconocer y expresar mi gratitud por las tareas realizadas por mis compañeros de trabajo.					
<b>Dimensión: Productividad</b>						
13	Experimento una sensación de calma al cumplir con el desarrollo de las tareas asignadas					
14	En la institución se proporciona capacitación al personal en áreas relacionadas con sus competencias					
15	Acude diariamente a su lugar de trabajo.					
16	En la organización se evalúa la eficiencia del desempeño de las tareas institucionales					
17	La institución reconoce y aprueba el trabajo realizado por los colaboradores, valorando su labor desempeñada de manera satisfactoria					
18	La organización otorga la adecuada importancia al capital humano, el cual es fundamental para el rendimiento y productividad de las tareas a realizar.					
<b>Dimensión: Remuneración</b>						
19	En la organización se implementan políticas y criterios para reconocer las remuneraciones de los empleados.					
20	Estoy satisfecho con la compensación recibida					
21	En la organización se valora la equidad al reconocer las remuneraciones					
22	En la institución, las remuneraciones se otorgan de manera justa y acorde a las directrices y escalas salariales vigentes					
23	En la organización se llevan a cabo concursos de promoción para los empleados de la institución					

24	En la organización, las políticas de remuneración se establecen de acuerdo con las necesidades institucionales					
----	--	--	--	--	--	--

Muchas gracias.

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador:
CLARIDAD	13. No cumple con el criterio 14. Bajo nivel 15. Moderado nivel 16. Alto nivel	
COHERENCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	
RELAVANCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1 No cumple con el criterio:
2. Bajo Nivel:
3. Moderado nivel:
4. Alto nivel:

#### **Dimensiones del instrumento: Cuestionario 1 - Sobre Variable 2 Desempeño Laboral**

- **Primera dimensión:** Rendimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de un gobierno Regional de Apurímac, 2023 demuestra un buen Rendimiento laboral dentro de la Institucion.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Buenos materiales,	1	4	4	4	
Contribución	2	4	4	4	
Comodidad	3	4	4	4	
Inicio	4	4	4	4	
Finalización	5	4	4	4	

Satisfacción Trabajo	6	4	4	4	
Equipo	7	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Reconocimiento

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad obtiene Reconocimiento por los jefes inmediatos de dicha Institución, esto es muy importante ya que genera una satisfacción gratificante en los trabajadores.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Aprecio	8-9	4	4	4	
Aporte	10	4	4	4	
Agradecimiento	11	4	4	4	
Gratificante	12	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Productividad

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad es productivo en sus diferentes funciones que se le encarga durante el trabajo que realiza a diario.

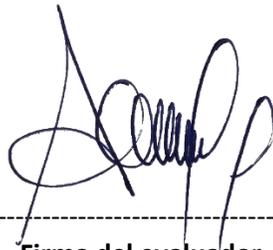
Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Tranquilidad	13	4	4	4	
Capacitaciones	14	4	4	4	
Eficiencia	15-16	4	4	4	
Conformidad	17	4	4	4	
Importancia	18	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Remuneración.

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad recibe la remuneración correspondiente a tiempo por el trabajo que realiza, esto es muy importante ya que contribuye a los empleados al éxito de la organización.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
-------------	-----	----------	------------	------------	-------------------------------

Pago	19-20	4	4	4	
Equidad	21	4	4	4	
Justicia	22	4	4	4	
Ascensos	23	4	4	4	
Pago por necesidad	24	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI: 40798999

## ANEXO 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:

#### Cuestionario 1 - Sobre Variable 2 Desempeño Laboral

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 5. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<b>WILLIAM, RODRIGUEZ CRUZ</b>
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitario – Lic. Ciencia Política y Gobernabilidad
Institución donde labora:	<b>Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac</b>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación: Psicométrica (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach
Autor:	Noemí Camero Román
Procedencia:	Apurímac
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximado, por cada entrevista
Ámbito de aplicación:	Colaboradores del área de Recursos Humanos de un Gobierno Regional

Significación:	La escala de medición es de Likert, con respuestas cerradas de: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo, (2), No estoy seguro, (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5) con asignación de valores numéricos, 20 Items de indicadores en 04 dimensiones, 6 de Rendimiento, 4 Reconocimiento, 5 Productividad y 5 Remuneración.
----------------	---

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral. Según la conceptualización de Aguirre (2021), el desempeño laboral se entiende como un elemento fundamental para alcanzar los objetivos y metas establecidos, considerando diversos aspectos del entorno de trabajo, como el rendimiento de los empleados, el reconocimiento por su labor, la productividad, las remuneraciones y otros factores relacionados con el ambiente laboral	Rendimiento	El rendimiento laboral, como enfatizó Olivera et al. (2021), está directamente relacionado con la capacidad de los empleados para llevar a cabo sus funciones, aprovechando sus destrezas y habilidades para contribuir al cumplimiento de los objetivos establecidos. Sin embargo, este rendimiento puede verse afectado por factores del entorno laboral.
	Reconocimiento	El reconocimiento laboral, de acuerdo con Olivera et al. (2021), es un elemento importante que fortalece la relación entre los empleados y la organización. Cuando se fomenta el reconocimiento, se genera una satisfacción gratificante en los trabajadores, ya que sienten que sus esfuerzos y contribuciones son valorados por la empresa.
	Productividad	El talento y las habilidades adquiridas por los empleados desempeñan un papel crucial en el incremento de la productividad de la organización. Cuando los trabajadores cuentan con habilidades adecuadas y están capacitados de manera eficiente, pueden realizar sus tareas de manera más efectiva y eficiente, lo que contribuye directamente al aumento de la producción y a la mejora de los resultados de la empresa. Además, las capacitaciones orientadas hacia un eficiente desempeño permiten a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos, lo que mejora su capacidad para enfrentar desafíos y tareas más complejas.
	Remuneración	Según la conceptualización de Olivera et al. (2021) en su revista, la remuneración se define como el pago que el empleado debe recibir por el trabajo

		<p>realizado. Este pago es determinado por la organización y debe ser justo y equitativo en relación con las actividades desempeñadas por el trabajador.</p> <p>Es esencial que la remuneración sea justa y adecuada para reconocer el esfuerzo y la contribución de los empleados al éxito de la organización. Además, se debe tener en cuenta la posibilidad de ascensos o un aumento de remuneración en aquellos casos donde el trabajador destaque o realice esfuerzos adicionales que beneficien a la empresa.</p>
--	--	---

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario 1 - “Desempeño Laboral”**, elaborado por NOEMI CAMERO ROMAN en el año 2023.

**ENCUESTA**

Buenos días, se le solicita resolver la siguiente entrevista de carácter anónimo. Será de mucha ayuda para la investigación sobre EVALUACIÓN 360 BASADA EN COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE UN GOBIERNO REGIONAL, 2023.

**VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

**Alternativas:**

Muy desacuerdo	en	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1		2	3	4	5

Escriba el número correspondiente a su repuesta.

Items	Dimensión: Rendimiento					
1	En la institución, proporciona recursos de calidad que sean necesarios para llevar a cabo mi labor					
2	Normalmente, mi desempeño contribuye al cumplimiento de los propósitos de la organización.					
3	La institución ofrece a los empleados el nivel de confort adecuado para desempeñar sus labores en el ambiente de trabajo					
4	En la organización se registra la llegada de los empleados para llevar a cabo las tareas asignadas					
5	En la institución se registra la salida de los empleados que completan las tareas asignadas					
6	En general, me siento satisfecho con el rendimiento de las tareas que llevo a cabo					

7	En la organización, se fomenta el trabajo en equipo para desempeñar las funciones asignadas y alcanzar los objetivos institucionales.					
<b>Dimensión: Reconocimiento</b>						
8	En la institución se valora y reconoce el rendimiento de los empleados.					
9	En la organización, mi jefe inmediato y/o superior valora mi desempeño dentro de mis competencias.					
10	En general, mis ideas y contribuciones son tomadas en cuenta para alcanzar los objetivos de la institución					
11	Los proveedores y colaboradores expresan reconocimiento y agradecimiento por mi rendimiento					
12	En general, suelo reconocer y expresar mi gratitud por las tareas realizadas por mis compañeros de trabajo.					
<b>Dimensión: Productividad</b>						
13	Experimento una sensación de calma al cumplir con el desarrollo de las tareas asignadas					
14	En la institución se proporciona capacitación al personal en áreas relacionadas con sus competencias					
15	Acude diariamente a su lugar de trabajo.					
16	En la organización se evalúa la eficiencia del desempeño de las tareas institucionales					
17	La institución reconoce y aprueba el trabajo realizado por los colaboradores, valorando su labor desempeñada de manera satisfactoria					
18	La organización otorga la adecuada importancia al capital humano, el cual es fundamental para el rendimiento y productividad de las tareas a realizar.					
<b>Dimensión: Remuneración</b>						
19	En la organización se implementan políticas y criterios para reconocer las remuneraciones de los empleados.					
20	Estoy satisfecho con la compensación recibida					
21	En la organización se valora la equidad al reconocer las remuneraciones					
22	En la institución, las remuneraciones se otorgan de manera justa y acorde a las directrices y escalas salariales vigentes					
23	En la organización se llevan a cabo concursos de promoción para los empleados de la institución					

24	En la organización, las políticas de remuneración se establecen de acuerdo con las necesidades institucionales					
----	--	--	--	--	--	--

Muchas gracias.

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador:
CLARIDAD	17. No cumple con el criterio 18. Bajo nivel 19. Moderado nivel 20. Alto nivel	
COHERENCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	
RELAVANCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1 No cumple con el criterio:
2. Bajo Nivel:
3. Moderado nivel:
4. Alto nivel:

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario 1 - Sobre Variable 2 Desempeño Laboral**

- **Primera dimensión:** Rendimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de un gobierno Regional de Apurímac, 2023 demuestra un buen Rendimiento laboral dentro de la Institucion.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Buenos materiales,	1	4	4	4	
Contribución	2	4	4	4	
Comodidad	3	4	4	4	
Inicio	4	4	4	4	
Finalización	5	4	4	4	
Satisfacción Trabajo	6	4	4	4	
Equipo	7	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Reconocimiento

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad obtiene Reconocimiento por los jefes inmediatos de dicha Institución, esto es muy importante ya que genera una satisfacción gratificante en los trabajadores.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Aprecio	8-9	4	4	4	
Aporte	10	4	4	4	
Agradecimiento	11	4	4	4	
Gratificante	12	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Productividad

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad es productivo en sus diferentes funciones que se le encarga durante el trabajo que realiza a diario.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Tranquilidad	13	4	4	4	
Capacitaciones	14	4	4	4	
Eficiencia	15-16	4	4	4	
Conformidad	17	4	4	4	
Importancia	18	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Remuneración.

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad recibe la remuneración correspondiente a tiempo por el trabajo que realiza, esto es muy importante ya que contribuye a los empleados al éxito de la organización.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Pago	19-20	4	4	4	
Equidad	21	4	4	4	
Justicia	22	4	4	4	
Ascensos	23	4	4	4	
Pago por necesidad	24	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 70781827

## ANEXO 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:

#### Cuestionario 1 - Sobre Variable 1 Evaluación 360°

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<b>WILLIAM, RODRIGUEZ CRUZ</b>
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
Área de formación académica:	Clínica ( <input type="checkbox"/> )      Social ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Organizacional ( <input type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitario – Lic. Ciencia Política y Gobernabilidad
Institución donde labora:	<b>Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac</b>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación: Psicométrica (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach
Autor:	Noemí Camero Román
Procedencia:	Apurímac
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximado, por cada entrevista
Ámbito de aplicación:	Colaboradores del área de Recursos Humanos de un Gobierno Regional

Significación:	La escala de medición es de Likert, con respuestas cerradas de: Muy en desacuerdo(1), En desacuerdo,(2), No estoy seguro,(3), De acuerdo(4), Muy de acuerdo (5) con asignación de valores numéricos, 22 Items de indicadores en 09 dimensiones, 1 de Productividad Laboral, 3 de Conocimiento en el Trabajo,2 Iniciativa Laboral, 3Comunicación Laboral, 3Trabajo en Equipo,2 Asistencia Laboral, 3 Disciplina Laboral, 2 Valores y 3 Capacidad del Personal,
----------------	---

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Evaluación 360° La evaluación de 360 grados, que también se conoce como evaluación integral, es una herramienta empleada para evaluar las competencias y el rendimiento de los empleados de manera global (Profitalent, 2018).	Productividad Laboral	Esta dimensión es vista como la habilidad de generar, es decir, de ser efectivo, rentable y beneficioso (Robbins & Coulter, 2005)
	Conocimiento en el Trabajo	Implica contar con una clara definición de las responsabilidades que el empleado debe cumplir. Tener un conocimiento sólido del trabajo que se desempeñará en una empresa muestra competencia y profesionalismo. La falta de desarrollo profesional puede resultar en inseguridad laboral, inestabilidad en el empleo, baja valoración social y asignación a posiciones inferiores, entre otros efectos negativos (Rodríguez & Vásquez, 2007)
	Iniciativa Laboral	Según Nelson (2001), la iniciativa en el ámbito laboral se refiere a la capacidad de un trabajador para adelantarse a los demás y tomar acción sin esperar a recibir instrucciones específicas. Esto implica anticiparse y actuar sin depender de que un superior indique las tareas a realizar. La iniciativa se demuestra en el desempeño diario del trabajo.
	Comunicación Laboral	La comunicación es una actividad que todos realizamos en nuestra vida diaria. En un entorno laboral, resulta fundamental para establecer relaciones personales más sólidas con todos los miembros de la empresa en la que trabajamos. A través de la comunicación, podemos intercambiar información importante, brindar y recibir instrucciones, entre otros aspectos relevantes. Es responsabilidad de cada empleado en el centro de trabajo participar activamente en la comunicación. La puesta en práctica de una comunicación efectiva con todos los empleados es esencial para que la empresa alcance sus metas y objetivos. Al comunicarnos de manera efectiva,

		podemos establecer relaciones más cercanas con las personas que nos rodean (Lacasa, 2004).
	Trabajo en equipo	Esta dimensión se refiere a las estrategias, procesos y métodos que utiliza un grupo de personas para lograr un objetivo en común. La colaboración y la organización dentro del equipo son fundamentales; cada miembro debe contribuir de alguna manera para alcanzar las metas establecidas tanto para el equipo como para la organización en general (Weste, 2003).
	Asistencia Laboral	La asistencia laboral se refiere a la presencia regular y habitual del trabajador en su lugar de trabajo durante todos los días laborables, cumpliendo con los horarios de entrada y salida previamente establecidos. Es decir, se trata de la concurrencia del trabajador a su centro de labores de manera consistente y puntual (Santibañez & Sánchez, 2007).
	Disciplina Laboral	Según Castillo (2006), la disciplina laboral engloba una serie de acciones disciplinarias que cada trabajador realiza con el fin de adoptar una conducta acorde con los requerimientos de la organización. Su objetivo es asegurar que la actuación y el desenvolvimiento de los empleados se ajusten a los lineamientos conductuales de la empresa.
	Valores	Según Ballvé (2011), los valores son juicios éticos que emitimos frente a situaciones reales o imaginarias, teniendo en cuenta el grado de utilidad tanto a nivel personal como social. Estos valores se reflejan en pensamientos, conceptos o ideas que guían nuestra conducta, con el objetivo de promover el bienestar común y una convivencia armoniosa.  Los valores nos proporcionan un marco de referencia para establecer metas y objetivos, ya sean individuales o colectivos. Son una manifestación de nuestra ideología, intereses, emociones y creencias más significativas. En esencia, los valores son fundamentales para orientar nuestras acciones y decisiones en la vida diaria.
	Capacidad del Personal	La habilidad a la que se hace referencia es la "pensamiento analítico" o "pensamiento crítico". Se trata de la capacidad que tienen las personas para comprender un escenario complejo descomponiéndolo en partes más pequeñas o identificando sus discrepancias paso a paso. Esta habilidad se basa en la capacidad de analizar información de manera profunda y razonada, lo que

		permite desenvolverse con facilidad ante situaciones inesperadas mediante la identificación de relaciones entre los conocimientos adquiridos y la experiencia previa (Katheleen, 2009). El pensamiento analítico es esencial para resolver problemas de manera efectiva y tomar decisiones fundamentadas en el análisis reflexivo de la información disponible.
--	--	---

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario 1 - "Evaluación 360"**, elaborado por NOEMI CAMERO ROMAN en el año 2023.

### ENCUESTA

Buenos días, se le solicita resolver la siguiente entrevista de carácter anónimo. Será de mucha ayuda para la investigación sobre EVALUACIÓN 360 BASADA EN COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE UN GOBIERNO REGIONAL, 2023

#### VARIABLE 1: EVALUACION 360°

#### Alternativas:

Muy desacuerdo	en	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1		2	3	4	5

Escriba el número correspondiente a su respuesta.

Items	Dimensión: Productividad Laboral					
1	Cumple con su responsabilidad dentro del área de Recursos humanos por encima de las exigencias del puesto que desempeña.					
2	Logra llevar a cabo su labor dentro del plazo establecido, pero requiere supervisión					
3	Alcanza resultados positivos en el campo de Recursos Humanos de un gobierno regional de Apurímac de forma eficaz y maximizando la eficiencia temporal					
	<b>Dimensión: Conocimiento en el Trabajo</b>					
4	Posee un nivel de conocimiento limitado, lo que resulta en la ocurrencia frecuente de errores					
5	Posee los conocimientos requeridos para llevar a cabo su labor en el ámbito de Recursos Humanos de un gobierno regional de Apurímac					
6	Muestra poseer conocimientos, habilidades y experiencia asombrosos y extraordinarios.					
	<b>Dimensión: Iniciativa Laboral</b>					

7	No muestra iniciativa propia para llevar a cabo alguna actividad dentro del municipio o esta es muy restringida.					
8	Realiza propuestas esporádicas que benefician su labor.					
9	Propone ideas de manera proactiva, sin requerir instrucciones para hacerlo.					
<b>Dimensión: Comunicación Laboral</b>						
10	Tiene una comunicación mínima con sus colegas, limitándose a hacerlo únicamente cuando es imprescindible.					
11	Mantiene una comunicación constante con determinados colegas de su entorno laboral.					
<b>Dimensión: Trabajo en Equipo</b>						
12	Expresa irritación, disgusto e incomodidad al trabajar en equipo, lo cual genera conflictos recurrentes y se convierte en un obstáculo para lograr los objetivos institucionales.					
13	Demuestra voluntad espontánea para colaborar en equipo, creando un ambiente de trabajo propicio para lograr las metas establecidas.					
14	Muestra compromiso con el departamento de Recursos Humanos de un gobierno regional de Apurímac al proporcionar contribuciones significativas al equipo de trabajo, y contribuye al logro de los objetivos establecidos					
<b>Dimensión: Asistencia Laboral</b>						
15	Acude diariamente a su lugar de trabajo.					
16	Respeto puntualmente el horario de inicio establecido por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
17	Respeto puntualmente el horario de finalización establecido por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
<b>Dimensión: Disciplina Laboral</b>						
18	Constantemente enfrenta dificultades laborales debido a su falta de conformidad con los estándares de comportamiento establecidos por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
19	Fue sancionado con una suspensión en su lugar de trabajo debido a su falta de cumplimiento de las políticas, normas y reglamentos establecidos previamente en el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					

20	Fue reconocido con una recompensa por su destacado rendimiento laboral en el campo de Recursos Humanos en el que trabaja.					
<b>Dimensión: Valores</b>						
21	No cumple con las normas, reglamentos y principios establecidos por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
22	Requiere supervisión continua para cumplir con las normas, reglamentos y valores establecidos por el departamento de Recursos Humanos de un Gobierno Regional de Apurímac.					
23	Muestra compromiso con el área de Recursos Humanos de un gobierno regional de Apurímac al cumplir de manera efectiva con las normas, procedimientos y valores establecidos.					
<b>Dimensión: Capacidad del Personal</b>						
24	Presenta grandes carencias personales para desempeñar eficientemente su labor.					
25	Encuentra respuestas eficaces y oportunas ante diversas situaciones que se le presentan.					
26	En ocasiones ha mostrado ciertas limitaciones en su capacidad, aunque no son muy notables.					

Muchas gracias.

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador:
CLARIDAD	21. No cumple con el criterio 22. Bajo nivel 23. Moderado nivel 24. Alto nivel	
COHERENCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	
RELAVANCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1 No cumple con el criterio:

2. Bajo Nivel:
3. Moderado nivel:
4. Alto nivel:

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario 1 - Sobre Variable 1 Evaluación 360°**

- **Primera dimensión:** Productividad Laboral

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de un gobierno Regional de Apurímac, 2023 demuestra ser efectivo, rentable y beneficioso dentro de la Institución.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Cumple su función	1 - 4	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Conocimiento en el trabajo

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad cuenta con conocimiento en el trabajo que realiza.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Conocimiento limitados	4	4	4	4	
Conocimiento necesario	5	4	4	4	
habilidades	6	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Iniciativa Laboral.

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad cuenta con Iniciativa laboral en las diferentes funciones que desempeña a diario.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Crece iniciativamente,	7- 8 -	4	4	4	
propone ideas	9	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Comunicación Laboral

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad cuenta con Comunicación con su entorno laboral ya que esto resulta fundamental para establecer relaciones personales más sólidas con todos los miembros de la Institución en la que trabajamos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Se comunica constantemente	11	4	4	4	
Muy poco De manera fluida	10	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Trabajo en equipo

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad realiza trabajos colectivos con los miembros que laboran en dicha Institución, esto es muy importante ya que resulta muy fundamental para un mejor desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Muestra molestia	12	4	4	4	
Muestra disposición espontánea	13	4	4	4	
Demuestra identificación con la entidad.	14	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Asistencia Laboral

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad realiza trabajos de Asistencia laboral, es decir presencia regular y habitual del trabajador en su lugar de trabajo durante todos los días

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Responsabilidad	15	4	4	4	

Cumple con los horarios	16-17	4	4	4	
-------------------------	-------	---	---	---	--

- **Séptima dimensión:** Disciplina Laboral

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad tiene Disciplina Laboral con el fin de adoptar una conducta acorde con los requerimientos de la organización.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Siempre tiene problemas en el trabajo	18	4	4	4	
Recibió una Suspensión	19	4	4	4	
Recibió una recompensa	20	4	4	4	

- **Octava dimensión:** Valores

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad cuenta con valores frente a situaciones reales o imaginarias, teniendo en cuenta el grado de utilidad tanto a nivel personal como social.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Incumple las normas	21	4	4	4	
Demanda de constante supervisión	22-23	4	4	4	

- **Novena dimensión:** Capacidad Personal

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad cuenta con Capacidad personal de analizar información de manera profunda y razonada, lo que permite desenvolverse con facilidad ante situaciones inesperadas.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Muestra grandes deficiencias	24	4	4	4	
Encuentra Soluciones	25	4	4	4	
Deficiencias en su capacidad	26	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 70781827



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HUGO RICARDO PRADO LOPEZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "

EVALUACIÓN 360 BASADA EN COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE UN GOBIERNO REGIONAL, 2023

", cuyo autor es CAMERO ROMAN NOEMI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

LIMA, 21 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUGO RICARDO PRADO LOPEZ <b>DNI:</b> 43313069 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4010-3517	Firmado electrónicamente por: HPRADOLO el 23-07- 2023 05:09:49

Código documento Trilce: TRI - 0607732