



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

La Gestión de rendimiento y su Influencia en el desempeño del
área Legal de una Institución Pública Piura, 2024

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

AUTORA:

Burneo Castro, Jennifer Katherine de los Milagros (orcid.org/0009-0004-6160-0189)

ASESORES:

Mg. Alban Villarreyes, Victoria Amanda (orcid.org/0000-0001-8077-3860)

Mg. Ramirez Valladares, Cristhian Ovidio (orcid.org/0000-0002-6944-5652)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA - PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "LA GESTIÓN DE RENDIMIENTO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL ÁREA LEGAL DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PIURA, 2024

", cuyo autor es BURNEO CASTRO JENNIFER KATHERINE DE LOS MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

PIURA, 10 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA DNI: 03832991 ORCID: 0000-0001-8077-3860	Firmado electrónicamente por: ALBANVV el 10-08- 2024 10:30:45

Código documento Trilce: TRI - 0857071

Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BURNEO CASTRO JENNIFER KATHERINE DE LOS MILAGROS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LA GESTIÓN DE RENDIMIENTO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL ÁREA LEGAL DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PIURA, 2024

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JENNIFER KATHERINE DE LOS MILAGROS BURNEO CASTRO DNI: 72464895 ORCID: 0009-0004-6160-0189	Firmado electrónicamente por: BBURNEOCA el 08-08- 2024 12:26:30

Código documento Trilce: TRI - 0854487

Dedicatoria

A Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar.

Agradecimiento

A mi familia por su amor incondicional y está siempre en los mejores y peores momentos para continuar.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Gestión del rendimiento - Desempeño	15
Tabla 2	Planificación - Desempeño.....	16
Tabla 3	Seguimiento - Desempeño.....	17
Tabla 4	Evaluación - Desempeño	18
Tabla 5	Prueba de Normalidad	19
Tabla 6	Influencia de la gestión del rendimiento en el desempeño del área legal ..	20
Tabla 7	Influencia de la planificación en el desempeño del área legal.....	21
Tabla 8	Influencia del seguimiento en el desempeño del área legal	22
Tabla 9	Influencia de la evaluación en el desempeño del área legal	23

Índice de figuras

Figura 1	Diagrama del diseño de investigación	12
-----------------	--	----

Resumen

El presente estudio de investigación partió del aporte sustentado que hace al Objetivo de Desarrollo Sostenido número 16, denominado, “Paz, justicia e instituciones sólidas”. Asimismo, el objetivo de estudio fue determinar la influencia de la gestión del rendimiento en el desempeño del área legal de una institución pública Piura, 2024; siendo una investigación por su finalidad aplicada básica de naturaleza cuantitativa y tipo transversal con diseño no experimental y de alcance correlacional - causal, en una población censal de 25 trabajadores del área legal, utilizando la técnica para recopilar información como la encuesta, basado en dos cuestionarios para ambas variables de estudio. Los resultados determinaron que la gestión del rendimiento influye de manera significativa y positiva en un 85.6% sobre el desempeño del área legal de una institución pública Piura, 2024 ($p=0.00<0.01$). De la misma manera se demostró influencia significativa entre las dimensiones, planificación ($p=0.00<0.01$), seguimiento ($p=0.00<0.01$) y evaluación ($p=0.00<0.01$) con un nivel de influencia del 87.6%, 82%, 82.7% en relación al desempeño respectivamente. Concluyendo que al incidir sobre la gestión de rendimiento se afecta el desempeño.

Palabras clave: Gestión del rendimiento, rendimiento en la tarea, planificación, desempeño, evaluación

Abstract

This research study was based on the sustained contribution it makes to Sustainable Development Goal number 16, called, "Peace, justice and strong institutions." Likewise, the objective of the study was to determine the influence of performance management on the performance of the legal area of a public institution Piura, 2024; Being a research for its basic applied purpose of quantitative nature and transversal type with non-experimental design and correlational - causal scope, in a census population of 25 workers in the legal area, using the technique to collect information such as the survey, based on two questionnaires for both study variables. The results determined that performance management significantly and positively influences 85.6% on the performance of the legal area of a public institution Piura, 2024 ($p=0.00<0.01$). In the same way, significant influence was demonstrated between the dimensions, planning ($p=0.00< 0.01$), monitoring ($p=0.00< 0.01$) and evaluation ($p=0.00< 0.01$) with an influence level of 87.6%, 82%, 82.7% in relation to performance respectively. Concluding that influencing performance management affects performance.

Keywords: performance management, task performance, planning, performance, evaluation

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la determinación del desempeño de los colaboradores en su lugar de trabajo, buscar garantizar la calidad y eficiencia del mismo (Tengah & Zumrah, 2023), en esa línea, la Gestión de rendimiento, según el Ministerio de Salud [MINSA] (2022), se definió como una herramienta que fue incluida en la gestión de recursos humanos, siendo su objetivo el identificar, reconocer y fomentar las contribuciones de los colaboradores a la realización de los objetivos y metas de la institución. Además, sirvió para destacar las áreas de progreso tanto de manera individual como también organizacional en términos de desempeño (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2024).

Internacionalmente, el tema analizado se relacionó con el ODS 16: “Paz, justicia e instituciones sólidas”. Siendo que el objetivo 16 buscó fomentar comunidades serenas e integradoras que impulsen el desarrollo sostenible, garantizando que todos puedan acceder a la justicia y promoviendo la construcción de instituciones efectivas, responsables y equitativas en todos los ámbitos (Naciones Unidas, ONU, 2022). Por tanto, cuando se establecieron mecanismos de evaluación y seguimiento del desempeño en el área legal, se promovió la transparencia, la responsabilidad y la eficiencia dentro de la institución pública. Asimismo, esto reforzó la confianza de la población en las entidades gubernamentales y colaboró en el establecimiento de una gobernanza más robusta y participativa (Wilmot & Ones, 2021).

Respecto a la evidencia empírica de la problemática, en el ámbito internacional, Surya et al. (2023) indicaron entre principales problemas para un bajo desempeño laboral a la falta de capacitación, bajo fomento de la identificación y/o creación de talentos, lo que repercutió en trabajadores públicos no calificados y baja productividad. Por su parte Islam & Babgi (2023) mencionaron que un gran número de organismos públicos ocasionó una gran contratación de servidores públicos, lo que dificultó la gestión por temas de corrupción, altos gastos y excesiva burocracia, lo que ocasionó disgusto frente a los servicios prestados a los ciudadanos. Pashanasi et al. (2021) evidenció que en las instituciones públicas existen brechas de competencias, tareas, roles y responsabilidades asignadas, por lo que la evaluación cognitiva no es

suficiente, debiendo destacarse el fortalecimiento de habilidades y potencialidades propias de cada trabajador.

En el ámbito nacional, frecuentemente tanto entidades públicas como privadas exhibieron conductas típicas como la burocracia, el ausentismo laboral, la carga excesiva de trabajo y procedimientos prolongados y complicados. Esta situación generó un déficit en la entrega oportuna de notificaciones, ocasionado por la ausencia de los trabajadores encargados de notificar y la escasez de defensores públicos (Fernández et al., 2023). Es así que, Osorio (2023) en su investigación encontró en una Institución Pública Nacional que la falta de recursos en Gestión de Rendimiento, esto a causa de que no tenía implementado esta herramienta, además mencionó que tampoco se presentaban algún tipo de evaluaciones pues el GDR no es supervisado. Esto podía ser contraproducente pues determinó correlación directa y fuerte para las variables GDR y el Desempeño Laboral de los SAEP.

Fernandez et al. (2023) indicaron que el establecer un modelo efectivo de Gestión del Rendimiento (GDR) en el sector público no resulta sencillo, ya que implica implementar un sistema eficaz que se enfrenta a la resistencia inherente del propio sistema, así como a otros obstáculos organizacionales frecuentes (Manoharan et al., 2023). Se recalcó también que muchas veces el área de Recursos Humanos no midió o gestionó el desempeño laboral, por lo tanto, es más complicado evaluar la verdadera productividad de los empleados. A su vez, Pintado (2023) también indicó que se observó una carencia de compromiso del lado de los empleados, así como una falta de entusiasmo para cumplir con sus responsabilidades, todo esto sumado a informes de retrasos en la realización de obras ocasionando que la implementación del GDR resulte lejana.

Ahora, en el Gobierno Regional de Piura, actualmente se estuvo implementando apenas la Gestión de Resultados, esto debido a la Resolución de Presidencia N° 068-2020-SERVIR-PE la cual mencionó una progresividad en la implementación de este sistema, teniendo que desde el 2021 pudieron hacerlo más organismos, entre ellos los ministerios, hasta el 2024 en donde finalmente podrían hacerlo todas aquellas entidades que restarían siendo que a los Gobiernos regionales les correspondía en 2023 (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2024), esta implementación se proyectó como una gran oportunidad para la realización de una

evaluación precisa del rendimiento servidores públicos en el Gobierno Regional, pues se sabe que la burocracia está fuertemente ligada en este tipo de instancias gubernamentales, siendo así que los documentos, resoluciones y otros pueden demorar mucho tiempo en ser expedidos (más de lo normal) y pueden dar paso a malas prácticas. El área legal de esta entidad no estuvo exenta de estas posibilidades, por lo que resulta importante hacer un análisis sobre su desempeño.

Es por ese motivo que se formuló como problema general. ¿Cómo influye la gestión de rendimiento en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024? Los problemas específicos se centraron en: 1) ¿En qué medida influye la planificación en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024?; 2) ¿Cómo influye el seguimiento en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024?; 3) ¿En cuánto influye la evaluación en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024?

La investigación se justifica en tres niveles, teórica, práctica y metodológica, Para la justificación teórica se contribuyó al conocimiento y comprensión de la influencia entre la gestión de rendimiento y el desempeño del área legal del Gobierno regional para mejorar el servicio brindado. Respecto a la justificación práctica podemos afirmar que existe una guía metodológica para evaluar el desempeño de todos los servidores civiles y, para la justificación metodológica; se utilizó el método científico en este estudio para corroborar la veracidad y confiabilidad de los resultados que se obtengan, pues el presente trabajo sirve para que la entidad de estudio genere políticas a favor de solucionar sus problemas presentados, además de que sirve para que futuros investigadores usen de guía y contrasten sus resultados.

El objetivo general planteado fue determinar la influencia de la gestión del rendimiento en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024. Mientras que los objetivos específicos fueron: 1) Establecer la influencia de la planificación en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024; 2) Definir la influencia del seguimiento en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024; 3) Precisar la influencia de la evaluación en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024.

En el ámbito internacional se destacó el estudio de Saavedra y Sarmiento (2021), quienes propusieron un modelo de gestión del talento humano destinado a las alcaldías en Atlántico, Colombia; encontrando que en la municipalidad no se realiza de manera frecuente la gestión del talento humano dejando de lado el análisis del contexto y de las políticas a seguir para cumplir con la satisfacción de los servidores. Por ende, el modelo adecuado para los municipios es el modelo integrado de planeación y gestión, puesto que, contribuirá con la integración de esfuerzos hacia la consecución de las metas. Sobre la integración de esfuerzos, Quezada et al. (2020), evaluaron el desempeño laboral del Municipio de Girón, bajo el enfoque comunicativo y del trabajo en equipo. Demostraron según el 93.6% de colaboradores que los equipos de trabajo deben mejorar en la institución con la finalidad de articular los procesos de cada área e incrementar la productividad. Por ello, se afirmó que el trabajo en equipo permite la comprensión de las capacidades de los demás y favorece la integración y cumplimiento de metas.

Cabezas y Brito (2021) identificaron que una gestión adecuada del talento humano en una estación de servicios se correlaciona positivamente con un buen rendimiento laboral ($p = 0.000 < 0.01$), demostrando que un manejo eficiente de los recursos humanos es crucial para elevar la productividad y el nivel de la calidad del servicio. Vélez (2021) corroboró esta relación en una municipalidad ecuatoriana, evidenciando que una gestión efectiva del talento humano puede reducir las opiniones negativas y aumentar la satisfacción de los usuarios, quienes a menudo perciben una atención deficiente y más demorada de lo esperado.

Contrario a todos los estudios mencionados, Anwar y Nawzad (2020), evaluaron cómo es la influencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño de los entes gubernamentales, encontrando que las variables seleccionadas como incentivos laborales, entrenamiento laboral y seguridad en el trabajo no tuvieron un impacto en la gestión de recursos humanos ($p > 0.05$), exceptuando los procedimientos de descentralización que promovían el desempeño organizacional ($p = 0.00 < 0.01$) Esto debido a que el impulso de la toma de decisiones descentralizada logra que los empleados obtengan enormes ganancias a través de la delegación de funciones. Del mismo modo, Kravariti et al. (2022) mostraron que, en el rubro público de los países en desarrollo, el papel de los gerentes fue clave, pues se reveló un efecto de

sustitución entre el apoyo gerencial y el organizacional, como fuentes intercambiables de apoyo que mejoren el rendimiento del personal y el desempeño global del sector público.

A nivel nacional; Osorio (2023) encontró que la gestión del rendimiento se relaciona positivamente con el desempeño laboral en una entidad pública, con niveles altos en planificación (56%), seguimiento (54%) y evaluación (50%). Se confirmó una relación fuerte entre estas variables ($r = .66$; $p < .01$), así como entre planificación ($r = .59$), seguimiento ($r = .55$) y evaluación ($r = .66$) con el desempeño laboral. Un ambiente de trabajo adecuado mejora el desempeño organizacional. Villena (2022) también mostró que la gestión del rendimiento se correlaciona con el desempeño laboral en una entidad estatal, con correlaciones positivas en planificación ($Rho = .49$), seguimiento ($Rho = .56$) y evaluación ($Rho = .69$), y una relación general entre estas variables ($Rho = .59$; $p = .004 < .01$), indicando que una gestión efectiva del rendimiento mejora el desempeño.

Asimismo, Flores (2021), demostró la relación entre la evaluación del desempeño y la gestión del rendimiento en el personal administrativo de una red pública de salud, encontrando una relación significativa entre cada dimensión del desempeño con el rendimiento y una relación moderada entre las variables ($r = .50$; $p < .01$), ello demostró que el desempeño y la gestión del rendimiento están intrínsecamente relacionadas y que es de importancia que el área de recursos humanos comunique las metas para la programación de su cumplimiento. Sobre la comunicación, Vigo (2021), mencionó que es un factor fundamental para evitar resultados deficientes en una organización, ya que, con su análisis muestra que las metas de la municipalidad de Cajamarca no se lograron cumplir, debido a la desorganización de cada área y la poca comunicación con el líder.

Sánchez (2021) demostró que tanto la gestión de recursos humanos (50.6%) como el rendimiento (52.9%) en la Municipalidad Provincial de Juanji se encuentran en un nivel regular, sin evidencia de una relación significativa entre ambas ($p > .05$). A pesar de esto, destacó la relevancia de estas gestiones para mejorar la atención y los servicios al ciudadano. En un estudio similar, Alcoser y Quispe (2020) encontraron que la gestión de recursos humanos está vinculada con la calidad del servicio, siendo

el clima organizacional el factor más influyente en la satisfacción de los trabajadores y, por ende, en la atención a los usuarios.

Castro (2020) destacó la importancia de la gestión del talento humano para acrecentar el desempeño laboral de cualquier tipo de organización, siendo los puntos más críticos las capacitaciones y los programas de motivación, los cuales se deben implementar por constituir un estímulo para mejorar la productividad laboral. Cabe mencionar que el estudio de Yupanqui (2022), mencionó que la gestión del talento humano debe ser vista como una estrategia que impulse al personal a desarrollar sus funciones de manera eficiente; sin embargo, aún existen falencias en su aplicación, ya sea por falta de planificación de la organización o comunicación interáreas.

En cuanto a la gestión del rendimiento, no hay teorías antiguas que aborden directamente este concepto como lo entendemos hoy. Actualmente, la gestión del rendimiento se relaciona con la administración adecuada de los recursos humanos de una entidad, la cual abarca desde el establecimiento de las metas hasta la retroalimentación y apoyo, para mejorar el desempeño de los mismos. Sin embargo, se pueden identificar principios y aplicaciones que fundamentan la teoría de la gestión del rendimiento (González & Vilchez, 2021).

La teoría del establecimiento de metas propuesta por Locke y Latham (1991) en la cual señalan que las metas se asocian con un mejorado desempeño de los trabajadores, dado que, direccionan la atención, activan el esfuerzo, desarrollan la persistencia y el establecimiento de estrategias. Para que se cumpla lo anteriormente planteado, el trabajador no solo debe conocer las metas sino también aceptarlas (Musakuro, 2022; Osolase, 2023). La teoría de la gestión del talento humano de Chiavenato (2020), identifica las etapas para realizar una adecuada administración del personal dentro de una organización, en la cuales se encuentra la evaluación del desempeño, la cual permite estimar la contribución del empleado al crecimiento y desarrollo de la empresa.

Con la finalidad de comprender a detalle la gestión del rendimiento desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos, se presentan las siguientes definiciones: Es el proceso mediante el cual el jefe y el empleado llegan a un acuerdo sobre cómo debe de realizarse el trabajo, para cumplir con los objetivos planteados

(Saleem & Malik, 2023). Dicho de otro modo, incluye la planificación, la evaluación y valoración del rendimiento (Singh & Maini, 2020). A través de la gestión del rendimiento, se puede medir los procesos esenciales para una adecuada retroalimentación de los trabajadores, mejorando el desempeño de sus funciones (Faozen y Octavy, 2024). Por su parte, Rodríguez & Ordaz (2021) precisan que la gestión y evaluación del rendimiento son conceptos diferentes, en donde el primero se diferencia del segundo ya que incluye a la gestión del rendimiento de un empleado de manera positiva por la retroalimentación.

Analizando la normativa legal peruana sobre la variable en análisis, según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021) en el sector público el sistema que se encarga de gestionar los recursos humanos se encuentra integrado por siete subsistemas, de los cuales uno de ellos es el sistema de gestión del rendimiento o GRD. De acuerdo con la Ley de Servicio Civil N°30057, este tiene como finalidad determinar, valorar y fomentar las contribuciones que hacen los empleados públicos con la realización de las metas y objetivos institucionales, poniendo de manifiesto las capacitaciones necesarias a implementar para obtener un desempeño superior en sus actividades laborales (Park et al., 2024).

Respecto a la base legal de la gestión del rendimiento en el Perú, se tiene a la Ley de Servicio Civil N° 30057. La GRD se estructura en cuatro componentes, los cuales se integran sistemáticamente para su ejecución en las entidades públicas: ciclo, conformado por las etapas de planificación, seguimiento y evaluación; actores, aquellos que influyen o participan en la implementación como por ejemplo el personal evaluado, el personal evaluador, el comité de evaluación, el titular de la institución, el área de recurso humanos y SERVIR; factores de evaluación, aspectos verificables y observables que permiten evaluar el desempeño del trabajador (factor metas y factor compromisos); y segmentación, agrupación de servidores que participan de la GRD en la entidad (ejecutor, funcionario, directivo, mando medio, operador y asistencia) (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021).

La puesta en marcha de la GDR en las instituciones públicas es un proceso adaptable, flexible, continuo y orientado a resultados (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021). Se conforma por la etapa de planificación, seguimiento y

evaluación; mismas que son consideradas como dimensiones para medir dicha variable.

La primera dimensión según la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento (2021) es la “planificación”, tiene como propósito crear las condiciones para que los trabajadores públicos puedan demostrar su contribución con el cumplimiento de las metas, así como también los objetivos de la institución. Se recomienda iniciarla, una vez que se culmina la retroalimentación del ciclo anterior (marzo-abril). Sin embargo, si es la primera vez que la institución va a implementar la GRD, se sugiere iniciar la planificación en noviembre y diciembre del año previo. Dentro de la planificación se realiza las siguientes tareas: i) redacción e implementación de los mecanismos de comunicación, las cuales proporcionan soporte a la realización de la GDR. Esta actividad tiene como objetivo la elaboración de la matriz de las actividades de comunicación; ii) elaboración de la matriz de participantes, misma que contiene información de los trabajadores a evaluar, segmento al que han sido asignados en función de sus obligaciones, rol y otros datos; iii) aprobación del cronograma, mismo que está conformado por las tres etapas del ciclo de la GDR, y finalmente se realiza iv) la elaboración de los factores de evaluación.

De la misma manera, la segunda dimensión es el “seguimiento” tal como detalla la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021) en la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, busca proporcionar orientación continua, motivación, retroalimentación y apoyo por parte del evaluador al evaluado, con el propósito de cumplir con las metas y compromisos previamente establecidos. Este proceso dura al menos 6 meses y se sugiere comenzar una vez que se han definido y formalizado dichos factores (en abril o mayo). Sin embargo, debe finalizar a más tardar en diciembre. En esta etapa se llevan a cabo las siguientes tareas: i) remisión de evidencias, revisión y retroalimentación, en esta tarea el evaluado entrega el reporte de los documentos que ingresa semanalmente al sistema considerando los plazos, herramientas y procedimientos previamente establecidos por el área de recursos humanos, mientras que los evaluadores, se encargan de revisar y realizar la retroalimentación; ii) reuniones de seguimiento, el

evaluador cita de manera individual o colectiva a los evaluados en función a los medios y plazos señalados.

Finalmente, como tercera dimensión de la gestión de rendimiento de acuerdo con la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento (2021) es la “evaluación”, en donde se calculan los puntajes y se asigna la calificación a cada servidor evaluado. Este proceso se recomienda iniciarlo en el mes de diciembre, mientras que su culminación debe ser máximo hasta enero del año siguiente. Aquí se llevan a cabo las siguientes tareas: i) evaluación del rendimiento, se realiza la puntuación de los logros alcanzados por los servidores públicos, la calificación en base la puntuación obtenida (buen desempeño o desempeño en observación o desempeño destacado o desaprobado); ii) notificación de la calificación por correo electrónico, y iii) reunión de retroalimentación final, se revisa toda la información de las etapas anteriores para implementar capacitaciones, iniciativas y acciones complementarias y/u oportunidades de mejora.

En cuanto a la variable dependiente, el desempeño, se tiene como principal teoría a los modelos genéricos del rendimiento laboral. Los cuales se sustentan en los años de 1990; por un lado, Murphy en 1990 desarrollo un modelo a través del cual se puede medir el rendimiento de los trabajadores en base a las acciones específicas de su puesto, comportamientos con su equipo de trabajo, actividades no relacionadas a sus funciones y acciones destructivas para la empresa. Mientras que, en 1993, Borman y Motowidlo agruparon las dimensiones del rendimiento laboral en dos fases; el rendimiento en la tarea y el rendimiento en el contexto (Zapata et al., 2023).

Con la finalidad de comprender a detalle el desempeño desde la perspectiva laboral, se presentan las siguientes definiciones: Pineda et al. (2023) define a desempeño como el conjunto de conductas y acciones visibles en un individuo que ocupa un puesto en una firma, en relación a las responsabilidades, tareas y actividades asignadas. Mientras que, Jin & Kim (2022) lo conceptualizan como el rendimiento que un empleado demuestra al realizar las funciones del puesto que ocupa, lo que permite evaluar su idoneidad para el trabajo; esto implica efectividad, calidad y productividad de su trabajo. El desempeño es una responsabilidad y una asignación de trabajo en equipo destinadas a cumplir una visión y misión corporativa

(institucional u organizacional) específica, que impacta directamente el empoderamiento general, el éxito, la supervivencia y la esperanza de vida de un individuo, una empresa y un colectivo (Torres et al., 2020; Beja, 2024). Llevando dicho concepto al sector estatal, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021) señala al desempeño como el trabajo que un servidor civil realiza y se puede observar en un entorno laboral específico, contribuyendo ya sea en menor o mayor grado, al cumplimiento de las metas y compromisos de la institución. Esta definición es coherente con la detallado por Bautista et al. (2020), quienes describen al desempeño como las conductas y acciones ejecutadas por los colaboradores que permiten lograr los objetivos establecidos por la firma para su crecimiento y desarrollo.

La importancia de la evaluación del desempeño individual o en equipo radica principalmente en conocer y hacer un seguimiento de la contribución de los empleados en la empresa, siendo esencial para el sistema de recompensas y decisiones de ascenso (Chou et al., 2022). Para diagnosticar el desempeño de los servidores públicos en la institución pública sujeta de investigación, se utilizó la teoría desarrollada por Koopmans, et al., en el 2011, en donde se identificaron como dimensiones de dicha variable a: desempeño de tareas, desempeño contextual y el comportamiento laboral contraproducente (Mertens et al., 2021).

La primera dimensión es el “desempeño de tareas”, implica cumplir con las responsabilidades y obligaciones de un trabajo utilizando las habilidades y conocimientos requeridos. Estas actividades están definidas para cada puesto y contribuyen, de manera directa o indirecta, al funcionamiento de la organización (Arnold et al., 2020). Para Olivera et al. (2021) es el comportamiento del empleado que genera el producto o servicio con la finalidad de satisfacer las responsabilidades de la organización. Se mide a través de los siguientes indicadores: calidad del trabajo, planificación y organización del trabajo, enfoque en los resultados, priorización y trabajo eficiente. Respecto a la segunda dimensión el “desempeño contextual”, son las conductas individuales y espontáneas por parte del colaborador que van más allá de lo que se espera de sus funciones laborales. Estas acciones son fundamentales para lograr los resultados esperados en la organización (Demir et al., 2021). Dicho de otra manera, en el desempeño contextual se evalúan aspectos

de personalidad relacionados con la colaboración y compromiso de los colaboradores con sus compañeros e institución (Sheela & Jesura Pauline, 2023). Se mide a través de los siguientes indicadores: iniciativa, aceptación y comprensión de retroalimentación, cooperación y comunicación efectiva

Como tercera dimensión del desempeño según Koopmans, Hildebrandt, Bernaards y Schaufeli, es el “comportamiento laboral contraproducente”, se refiere a los actos intencionales y voluntarios realizados por empleados con el objetivo de dañar a la organización, buscando su propio beneficio personal (Bautista et al., 2020; Pap et al., 2022). Se mide a través de los siguientes indicadores: negatividad excesiva, comportamientos que afectan a la firma, comportamientos que afectan a los compañeros de trabajo o jefe inmediato y cometer errores intencionalmente.

El estudio de la gestión del rendimiento y el desempeño laboral en el área legal es crucial debido a la alta demanda de eficiencia y precisión en este campo. En ese sentido, la aplicación de la teoría del establecimiento de metas proporciona una estructura clara para la formulación de objetivos específicos y medibles, lo que incrementa la motivación y el rendimiento de los profesionales legales. Por otro lado, la teoría de los modelos genéricos del desempeño, permite una evaluación más holística y detallada de las competencias y habilidades necesarias para el éxito en el entorno jurídico. Estas teorías, combinadas, facilitan la identificación de áreas de mejora, la implementación de estrategias efectivas de desarrollo profesional y la maximización del desempeño, lo que se traduce en una prestación de servicios legales de mayor calidad y un mejor cumplimiento de las expectativas de los clientes.

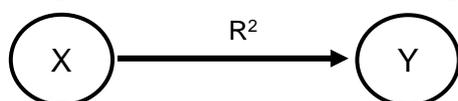
Es importante señalar que la hipótesis general del estudio se plantea de la siguiente manera: La gestión del rendimiento influye de manera significativa y positiva en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024. Mientras que las hipótesis específicas son: 1) La planificación influye de manera significativa y positiva en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024; 2) El seguimiento influye de manera significativa y positiva en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024; y, por último, 3) La evaluación influye de manera significativa y positiva en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024.

II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación: Esta investigación se caracteriza porque utilizó un tipo de estudio básico, es decir que se analizó un problema en su estado natural a través del cual se explicó y se contribuyó con la literatura científica (Arias y Covinos, 2021). Asimismo, el estudio se caracterizó de enfoque cuantitativo, empleando medidas numéricas y análisis estadísticos para validar las hipótesis formuladas en la investigación. Esto incluye la comparación con teorías existentes y evidencias empíricas tanto a nivel internacional como nacional (Castro et al., 2022). Mientras que el diseño fue no experimental, es decir, la investigadora no manipuló intencionalmente las variables de la investigación. En su lugar, se utilizó la observación y se recolectaron datos de manera natural, es decir, sin intervención alguna. También se recalca que se trató de un estudio transversal, por lo que se realizó en un único periodo en el tiempo, específicamente durante el año 2024. Finalmente, se adoptó un nivel o alcance correlacional - causal, el cual, se centra en examinar la relación causal entre dos variables con el objetivo de determinar el nivel de efecto de una variable sobre otra (Arias y Covinos, 2021).

Figura 1

Diagrama del diseño de investigación



Nota. Elaboración propia

Dónde:

X: Gestión de rendimiento

Y: Desempeño.

Variables / Categorías: Con relación a la variable de Gestión de rendimiento esta se definió como uno de los siete subsistemas que integran el sistema administrativo de gestión de recursos humanos en el sector público. Su objetivo es identificar, reconocer y fomentar aquellas contribuciones que han realizado los empleados públicos al logro de las metas y objetivos institucionales, poniendo de manifiesto las necesidades de capacitación (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021). Cabe indicar que dicha variable se compone de tres dimensiones como es, planificación, ejecución y evaluación. A su vez, la variable de Desempeño, se definió

como el conjunto de comportamientos y acciones observables en una persona que ocupa un puesto en una firma, en relación a las responsabilidades, tareas y actividades asignadas (Pineda et al., 2023). Además, se consideran tres dimensiones como desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente.

Población y muestra: La población se definió como el conjunto total de individuos que comparten características y son del enfoque de interés en una investigación, tal como lo respalda Arias y Covinos (2021). En este estudio la población se conformó por los colaboradores del área legal, siendo 22 abogados y 03 administrativos. Cabe indicar que entre los criterios de inclusión se consideraron colaboradores del área legal en la entidad pública de Piura. Mientras que como criterios de exclusión se consideró colaboradores de otras áreas distintas al área legal de la entidad pública de Piura.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Entre las técnicas aplicadas en la investigación, este fue la encuesta que es un método que se realiza utilizando un conjunto de preguntas (cuestionario) dirigidas específicamente a individuos, con la finalidad de obtener información acerca de sus opiniones, conductas o percepciones (Sánchez, 2021). En esa línea, el instrumento de estudio fue el cuestionario que es una herramienta de recolección de datos frecuentemente empleada en investigaciones científicas. Este consiste en una serie de preguntas dispuestas en una tabla, con múltiples opciones de respuesta entre las cuales el encuestado debe elegir. Por la cual no existen respuestas correctas o incorrectas; cada respuesta conduce a diferentes resultados y se aplica a una población específica (Gyurák et al., 2022). Es relevante señalar que el presente estudio empleó un cuestionario para los variables de estudio: gestión de rendimiento y desempeño, la primera variable consta de 16 preguntas y para la segunda variable se comprende por 19 preguntas, siendo formuladas mediante una escala de Likert. Cabe indicar que, referente a los criterios de validez y confiabilidad, el primero, según Arias y Covinos (2021) se captura, cuando los conceptos evaluados son englobados totalmente; asimismo se sustentan en la teoría, se encuentran validados por expertos del juicio y denotan un grado de confiabilidad para la aplicación. En ese sentido la validez de contenido por expertos se realizó mediante tres personas quienes fueron, Olga Paola

Calle López y Paola Castro Arellano las cuales cuentan con el grado académico de magíster, sumado al experto Córdova Floriano Walter Moisés, quien posee el grado académico de doctor. Cabe indicar que los tres expertos afirmaron que los ítems constaban con los criterios de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. Mientras tanto, la **confiabilidad**, según Korneeva (2022), alude al alfa de Cronbach que evidencia la consistencia y coherencia del instrumento, en este caso, cuestionario; ya que reflejó la medida en la que las preguntas miden las variables a estudiar. Este coeficiente estadístico es fundamental para garantizar que los resultados obtenidos sean fiables y reproducibles en diferentes momentos y contextos. En la misma línea línea, el coeficiente de confiabilidad para la variable de gestión del rendimiento fue de 0.981, mientras que para el constructo de desempeño fue de 0.957, siendo coeficientes aceptables de consistencia interna.

Métodos para el análisis de datos: En relación a los métodos para analizar datos, se señala que la gestión de datos que realizó a través de programas como Microsoft Excel, cuya base de datos fue procesada en el software SPSS, asimismo, se hizo uso de la estadística descriptiva para realizar la descripción de valores de frecuencia de las variables, y también se hizo uso de la estadística inferencial mediante la cual se pudo dar respuesta a las hipótesis de investigación. No obstante, antes de utilizar la prueba de hipótesis se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, la cual en sus resultados determinó que los constructos que se analizaron tenían una distribución distinta a la normal ($p < 0.05$), y considerando que el diseño fue correlacional – causal, se aplicó el análisis de regresión lineal ordinal.

Aspectos éticos: Se cumplió con el principio de no maleficencia, se basó en explicarle a los sujetos de estudio que no existió ningún daño ni riesgo de participación y que por el contrario ello contribuyó y aportó con los resultados en favor y beneficio como trabajador de la institución donde labora; así como con el principio de autonomía la decisión de participación o no fue respetada quedando claro que en todo momento las personas tuvieron plena consciencia de los objetivos de la investigación; principio de beneficencia, ya que los resultados fueron brindados a la institución, sin beneficio económico, pero sí un beneficio de la salud pública; y el principio de justicia, en la cual se respetó el anonimato, y la confidencialidad y en todo momento se garantizó un trato cortés y educado de forma igualitaria a todos los integrantes del estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Objetivo general: Determinar la influencia de la gestión del rendimiento en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024.

Tabla 1

Gestión del rendimiento - Desempeño

			Desempeño			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión del rendimiento	Bajo	F	2	5	0	7
		%	100.0%	38.5%	0.0%	28.0%
	Medio	F	0	8	1	9
		%	0.0%	61.5%	10.0%	36.0%
	Alto	F	0	0	9	9
		%	0.0%	0.0%	90.0%	36.0%
Total		F	2	13	10	25
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

La Tabla 1, presentó el análisis relacional de la gestión del rendimiento y el desempeño, en el cual se apreció que el 36% de los colaboradores que se ubicaron en un nivel alto en gestión del rendimiento se asociaron a un nivel alto de desempeño en el 90% de los trabajadores del área legal. Asimismo, un 36% de personas evaluadas se ubicaron en un nivel medio en gestión del rendimiento las cuales se asociaron a un 61.5% de colaboradores ubicados en un nivel medio en desempeño, mientras que un 28% de personas en un nivel bajo en gestión del rendimiento se correspondieron a un nivel medio del desempeño en el 38.5% de trabajadores del área legal.

3.2. Objetivo específico 1: Establecer la influencia de la planificación en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024.

Tabla 2

Planificación - Desempeño

			Desempeño			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Planificación	Bajo	F	2	3	0	5
		%	100.0%	23.1%	0.0%	20.0%
	Medio	F	0	10	1	11
		%	0.0%	76.9%	10.0%	44.0%
	Alto	F	0	0	9	9
		%	0.0%	0.0%	90.0%	36.0%
Total		F	2	13	10	25
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

La Tabla 2, presentó el análisis relacional de la planificación y el desempeño, en el cual se apreció que el 36% de los colaboradores que se ubicaron en un nivel alto en planificación se asociaron a un nivel alto de desempeño en el 90% de los trabajadores del área legal. Asimismo, un 44% de personas que se ubicaron en un nivel medio en planificación se asociaron a un 76.9% de colaboradores ubicados en un nivel medio en el desempeño, mientras que un 20% de personas en un nivel bajo de planificación se correspondieron a un nivel medio en el 23.1% de trabajadores del área legal.

3.3. Objetivo específico 2: Definir la influencia del seguimiento en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024.

Tabla 3

Seguimiento - Desempeño

			Desempeño			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Seguimiento	Bajo	F	2	5	0	7
		%	100.0%	38.5%	0.0%	28.0%
	Medio	F	0	8	2	10
		%	0.0%	61.5%	20.0%	40.0%
	Alto	F	0	0	8	8
		%	0.0%	0.0%	80.0%	32.0%
Total		F	2	13	10	25
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

La Tabla 3, presentó el análisis relacional del seguimiento y el desempeño, en el cual se apreció que el 32% de los colaboradores que se ubicaron en un nivel alto en seguimiento se asociaron a un nivel alto de desempeño en el 80% de los trabajadores del área legal. Además, un 40% de personas que se ubicaron en un nivel medio en seguimiento se asociaron a un 61.5% de colaboradores ubicados en un nivel medio en el desempeño, mientras que un 28% de personas en un nivel bajo de seguimiento se correspondieron a un nivel medio en el 38.5% de trabajadores del área legal.

3.4. Objetivo específico 3: Precisar la influencia de la evaluación en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024.

Tabla 4

Evaluación - Desempeño

			Desempeño			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Evaluación	Bajo	F	2	4	0	6
		%	100.0%	30.8%	0.0%	24.0%
	Medio	F	0	9	2	11
		%	0.0%	69.2%	20.0%	44.0%
	Alto	F	0	0	8	8
		%	0.0%	0.0%	80.0%	32.0%
Total		F	2	13	10	25
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

La Tabla 4, presentó el análisis relacional de la evaluación y el desempeño, en el cual se apreció que el 32% de los colaboradores que se ubicaron en un nivel alto en evaluación se asociaron a un nivel alto de desempeño en el 80% de los trabajadores del área legal. Aunado a ello, un 44% de personas que se ubicaron en un nivel medio en evaluación se asociaron a un 69.2% de colaboradores ubicados en un nivel medio en el desempeño, mientras que un 24% de personas en un nivel bajo de en evaluación se correspondieron a un nivel medio en el 30.8% de trabajadores del área legal.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

H_1 = Los datos de las variables: Gestión del rendimiento y desempeño determinaron el uso de una prueba paramétrica.

H_0 = Los datos de las variables: Gestión del rendimiento y desempeño determinaron el uso de una prueba paramétrica.

La regla de decisión a considerar es:

Sig. < 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza H_1 .

Sig. > 0.05 se rechaza la H_0 y se acepta H_1 .

Tabla 5

Prueba de Normalidad

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del rendimiento	0.919	25	0.049
Planificación	0.938	25	0.130
Seguimiento	0.925	25	0.066
Evaluación	0.930	25	0.086
Desempeño	0.979	25	0.875

Nota: Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

La aplicación de la prueba de Shapiro-Wilk se realizó considerando que la muestra fueron 25 personas, por lo que el análisis de normalidad se realizó en base a programa SPSS. Al respecto, los valores de significancia de los constructos de estudio fueron menores a 0,05 a excepción de la variable desempeño (0.875 >0.05). Por lo cual se rechazó la hipótesis alterna (H_1) aceptando la hipótesis nula (H_0), lo cual implicó que las variables son asimétricas a pesar de que la variable desempeño haya sido simétrica. Además, considerando que los constructos fueron de naturaleza ordinal (Escala Likert) y no se sigue una distribución normal a excepción de una variable, se utilizó el análisis de Regresión Lineal Ordinal.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general:

La gestión del rendimiento influye de manera significativa y positiva en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024.

Tabla 6

Influencia de la gestión del rendimiento en el desempeño del área legal

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Sólo intersección	35.676				Cox y Snell	0.760
					Nagelkerke	0.856
Final	0.000	35.676	2	0.000	McFadden	0.653

Nota: SPSS v.26

Interpretación:

El análisis de regresión lineal ordinal, demostró que debido a que el nivel de significancia fue igual a 0.000 ($p < 0.01$) pudo asumirse que el modelo con las dos variables en análisis mejora y se ajusta de modo significativo respecto al modelo con una sola constante (Chi-cuadrado= 35,676) para el caso de la variable desempeño. En ese sentido, según los puntajes de Nagelkerke se obtuvo que, la variable desempeño depende en un 85.6% de la variable gestión del rendimiento. En definitiva, se aceptó la hipótesis alterna respecto a los constructos analizados.

Prueba de hipótesis 1:

H1 = La planificación influye de manera significativa y positiva en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024.

H0 = La planificación no influye de manera significativa y positiva en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024.

Tabla 7

Influencia de la planificación en el desempeño del área legal

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	36.629				Cox y Snell	0.769
					Nagelkerke	0.876
Final	0.000	36.629	2	0.000	McFadden	0.697

Nota: SPSS v.26

Interpretación:

El análisis de regresión lineal ordinal, demostró que debido a que el nivel de significancia fue igual a 0.000 ($p < 0.01$) pudo asumirse que el modelo con las dos variables en análisis mejora y se ajusta de modo significativo respecto al modelo con una sola constante (Chi-cuadrado= 36.629) para el caso de la variable desempeño. En ese sentido, según los puntajes de Nagelkerke se obtuvo que, la variable desempeño depende en un 87.6% de la variable planificación. En definitiva, se aceptó la hipótesis alterna respecto a los constructos analizados.

Prueba de hipótesis 2:

H1 = El seguimiento influye de manera significativa y positiva en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024

H0 = El seguimiento no influye de manera significativa y positiva en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024

Tabla 8

Influencia del seguimiento en el desempeño del área legal

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	32.445				Cox y Snell	0.727
					Nagelkerke	0.820
Final	0.000	32.445	2	0.000	McFadden	0.597

Nota: SPSS v.26

Interpretación:

El análisis de regresión lineal ordinal, demostró que debido a que el nivel de significancia fue igual a 0.000 ($p < 0.01$) pudo asumirse que el modelo con las dos variables en análisis mejora y se ajusta de modo significativo respecto al modelo con una sola constante (Chi-cuadrado= 32.445) para el caso de la variable desempeño. En ese sentido, según los puntajes de Nagelkerke se obtuvo que, la variable desempeño depende en un 82.0% de la variable seguimiento. En definitiva, se aceptó la hipótesis alterna respecto a los constructos analizados.

Prueba de hipótesis 3:

H1 = La evaluación influye de manera significativa y positiva en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024.

H0 = La evaluación no influye de manera significativa y positiva en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024.

Tabla 9

Influencia de la evaluación en el desempeño del área legal

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	32.660				Cox y Snell	0.729
					Nagelkerke	0.827
Final	0.000	32.660	2	0.000	McFadden	0.611

Nota: SPSS v.26

Interpretación:

El análisis de regresión lineal ordinal, demostró que debido a que el nivel de significancia fue igual a 0.000 ($p < 0.01$) pudo asumirse que el modelo con las dos variables en análisis mejora y se ajusta de modo significativo respecto al modelo con una sola constante (Chi-cuadrado= 32.660) para el caso de la variable desempeño. En ese sentido, según los puntajes de Nagelkerke se obtuvo que, la variable desempeño depende en un 82.7% de la variable evaluación. En definitiva, se aceptó la hipótesis alterna respecto a los constructos analizados.

IV. DISCUSIÓN

En base al objetivo general, este implica determinar la influencia de la gestión del rendimiento en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024. En respuesta a ello, en la tabla 1, se demostró que el 36% de los colaboradores que se ubicaron en un nivel alto en gestión del rendimiento se asociaron a un nivel alto de desempeño en el 90%. En esa línea, el análisis inferencial determinó que existió un nivel de significancia igual a 0.000 ($p < 0.01$) por lo que se pudo analizar el modelo causal de las variables en análisis y donde finalmente el valor de la prueba de Nagelkerke demostró que la variable desempeño depende en un 85.6% de la gestión del rendimiento. Esto implicó que la gestión del rendimiento es un factor crítico y casi universalmente relevante para mejorar el desempeño en el área legal, afectando positivamente la productividad, la eficiencia y la calidad del trabajo de los profesionales del derecho en la organización.

Los resultados guardan relación al estudio de Osorio (2023), quien evidenció que la gestión del rendimiento guardó una relación con el desempeño laboral para los servidores de una entidad pública ($r = .66$; $p < .01$). De la misma manera la investigación de Villena (2022), llegó a confirmar asociación entre la gestión del rendimiento y el desempeño laboral ($Rho = .59$; $p = .004 < .01$), lo que mostró que la aplicación de la gestión de rendimiento repercutió con mejoras en el desempeño. Asimismo, Flores (2021), demostró la relación entre la evaluación del desempeño y la gestión del rendimiento ($r = .50$; $p < .01$), sumado a la investigación de Cabezas y Brito (2021) quienes corroboraron que cuando existe una gestión adecuada del personal ello conlleva a niveles de rendimiento adecuados, debido al vínculo existentes entre las variables ($p = 0.000 < 0.01$), por lo que concluyó que un manejo adecuado de los recursos humanos es fundamental para aumentar el desempeño laboral y mejorar la calidad de atención.

Los resultados tienen asidero con lo que menciona Castro (2020), en el cual se destaca que la gestión del rendimiento humano es importante para mejorar el desempeño laboral de cualquier tipo de organización, siendo los puntos más críticos las capacitaciones y los programas de motivación, los cuales se deben implementar por constituir un estímulo para mejorar la productividad laboral. En esa línea, Surya et al. (2023) subrayaron que entre principales problemas para un bajo desempeño

laboral es la falta de capacitación, bajo fomento de la identificación y/o creación de talentos, lo que repercute en trabajadores públicos no calificados y baja productividad. Por lo que de acuerdo con Kravariti et al. (2022) el papel de los gerentes es clave, pues se reveló un efecto de sustitución entre el apoyo gerencial y el organizacional, como fuentes intercambiables de apoyo que mejoraron el rendimiento del personal y el desempeño global del sector público.

En definitiva, se subraya la importancia de implementar estrategias efectivas de gestión del rendimiento, como evaluaciones regulares, retroalimentación y desarrollo profesional, para mejorar la productividad y eficiencia en el área legal. Al reconocer y optimizar este vínculo, las organizaciones pueden asegurar que sus equipos legales operen a niveles óptimos de desempeño, contribuyendo de manera crucial al éxito general de la entidad.

El objetivo específico 1 se basa en establecer la influencia de la planificación en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024. Los análisis demostraron en la tabla 2, que cuando el 36% de los colaboradores se ubicaron en un nivel alto en planificación estos se asociaron a un nivel alto de desempeño en el 90% de los trabajadores. Por consiguiente, el análisis inferencial determinó que existió un nivel de significancia igual a 0.000 ($p < 0.01$) por lo que se pudo analizar el modelo causal de las variables en análisis y donde finalmente el valor de la prueba de Nagelkerke demostró que la variable desempeño depende en un 87.6% de la planificación. Esto implica que la efectividad en la planificación puede mejorar significativamente el desempeño, reducir errores y aumentar la eficiencia, lo cual es crucial en un entorno donde la precisión y el cumplimiento de plazos son vitales.

Los resultados encontrados se relacionaron a la investigación de Osorio (2023) quien demostró en los servidores de una entidad pública que en la dimensión de planificación el 56% de estos se ubicaron en un nivel alto, además corroboró asociación entre la planificación y el desempeño ($r = .59$). De la misma forma la investigación de Villena (2022) demostró relación entre la planificación y el desempeño ($Rho = .49$).

Cabe indicar que la planificación, tiene como propósito crear las condiciones para que los trabajadores públicos puedan demostrar su contribución con el

cumplimiento de las metas, así como también los objetivos de la institución (Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, 2021). En esa línea, de acuerdo con Yupanqui (2022), la gestión del rendimiento humano debe ser vista como una estrategia que impulse al personal a desarrollar sus funciones de manera eficiente; sin embargo, cuando existen falencias en su aplicación, estas podrían deberse a la falta de planificación de la organización o comunicación interáreas. De tal manera que, según Beja (2024) para mantener un adecuado nivel de desempeño, ello va de la mano con una gran responsabilidad y asignación de trabajo en equipos destinadas a cumplir una visión y misión corporativa (institucional u organizacional) específica, que impacte directamente el empoderamiento general, el éxito, la supervivencia y la esperanza de vida de los colaboradores y la organización.

En definitiva, se resalta la importancia crítica de las habilidades y prácticas de planificación bien desarrolladas para optimizar el desempeño, así como la eficiencia y precisión en el trabajo legal. De tal manera que fortalecer la capacidad de planificar adecuadamente puede mejorar sustancialmente el rendimiento laboral, permitiendo a los profesionales del derecho manejar sus responsabilidades de manera más efectiva y contribuyendo de manera crucial al éxito global de la organización.

En cuanto al objetivo específico 2, el mismo pretende definir la influencia del seguimiento en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024. En respuesta al mismo, la tabla 3 evidenció que el 32% de los colaboradores que se ubicaron en un nivel alto en seguimiento se asoció a un nivel alto de desempeño en el 80% de los trabajadores del área legal. Además, el análisis inferencial demostró que existió un nivel de significancia igual a 0.000 ($p < 0.01$) por lo que se pudo analizar el modelo causal de las variables en análisis y donde finalmente el valor de la prueba de Nagelkerke demostró que la variable desempeño depende en un 82% del seguimiento. Esto significa que al tener adecuados sistemas y prácticas de seguimiento sólidos ello ayuda a mejorar la productividad, identificar y resolver problemas a tiempo y mantener un alto nivel de desempeño.

En relación a lo hallado, estos resultados se corroboran con el estudio de Osorio (2023) quien demostró en los servidores de una entidad pública que, en la dimensión de seguimiento, el 54% de estos se ubicaron en un nivel alto. Además, el estudio demostró relación entre el seguimiento y el desempeño ($r = .55$). A su vez la

investigación de Villena (2022) evidenció asociación entre el seguimiento y el desempeño ($Rho = .56$).

Es importante señalar que el seguimiento, busca proporcionar orientación continua, motivación, retroalimentación y apoyo por parte del evaluador al evaluado, con el propósito de cumplir con las metas y compromisos previamente establecidos (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021). En ese sentido es que la gestión del rendimiento, se basa en medir los procesos esenciales para una adecuada retroalimentación de los trabajadores, mejorando el desempeño de sus funciones (Faozen & Octavy, 2024). De ahí que la importancia de la evaluación del desempeño individual o en equipo radica principalmente en conocer y hacer un seguimiento de la contribución de los empleados en la empresa, siendo esencial para el sistema de recompensas y decisiones de ascenso.

En base a lo descrito, se subraya la importancia de implementar sistemas sólidos de monitoreo y evaluación continua para asegurar que los proyectos se mantengan en el camino correcto, por la cual se cumplan los plazos y se mantengan altos estándares de calidad, además que queda demostrado que un seguimiento adecuado permite identificar y resolver problemas a tiempo, mejorando así la productividad y eficiencia de los colaboradores del área legal con el objetivo de sostener un adecuado rendimiento y desempeño laboral.

Respecto al objetivo específico 3, se fundamenta en precisar la influencia de la evaluación en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024. Como respuesta, al objetivo, la tabla 4 demostró que el 32% de los colaboradores que se ubican en un nivel alto en evaluación se asociaron a un nivel alto de desempeño en el 80% de los trabajadores del área legal. Asimismo, la inferencia estadística, demostró que existió un nivel de significancia igual a 0.000 ($p < 0.01$) por lo que se pudo analizar el modelo causal de las variables en análisis y donde finalmente el valor de la prueba de Nagelkerke demostró que la variable desempeño depende en un 82.7% de la evaluación. Esto representa que, al evaluar adecuadamente el desempeño, se pudieron identificar áreas de mejora, reconocer los logros y proporcionar orientación constructiva para el desarrollo profesional.

Los hallazgos de la investigación se asocian a lo encontrado por Osorio (2023) el cual demostró en los servidores de una entidad pública que la dimensión de evaluación el 50% de estos se ubicaron en un nivel alto. Aunado a ello, se evidenció asociación entre la evaluación y el desempeño ($r = .66$). Al mismo tiempo, Villena (2022) en su investigación puso en evidencia la relación entre la evaluación y el desempeño ($Rho = .69$).

El proceso de la evaluación, es una etapa en donde se calcularon los puntajes y se asignaron la calificación a cada servidor evaluado (Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, 2021). Sin embargo, para Fernandez et al. (2023) el hecho de establecer un modelo efectivo de gestión del rendimiento en el sector público no resulta sencillo, ya que implica implementar un sistema eficaz que se enfrenta a la resistencia inherente del propio sistema, así como a otros obstáculos organizacionales frecuentes, donde incluso muchas veces en el área de Recursos Humanos no se mide o gestiona el desempeño laboral, por lo tanto es más complicado evaluar la verdadera productividad de los empleados. Lo cual es importante evaluar el rendimiento, ya que en consonancia con lo que menciona González & Vilchez (2021) para optimizar el desempeño es esencial evaluar al colaborador en el cual se demuestre como está realizando sus funciones del puesto que ocupa, de ahí que ello permitirá evaluar o medir su idoneidad para el trabajo; esto implica efectividad, calidad y productividad de su trabajo. Incluso, esto último está determinado por la Ley de Servicio Civil N°30057, el que el que se tiene como finalidad determinar, valorar y fomentar las contribuciones que hacen los empleados públicos con la realización de las metas y objetivos institucionales, poniendo de manifiesto las capacitaciones necesarias a implementar para lograr un mejor desempeño en sus funciones.

En definitiva, se resalta la importancia de implementar sistemas sólidos de evaluación del desempeño, que permitan identificar áreas de mejora, reconocer logros y proporcionar retroalimentación constructiva, por la cual queda demostrado que una evaluación adecuada no solo mejora la productividad y eficiencia, sino que también fomenta un ambiente de responsabilidad y desarrollo continuo, lo cual es vital para conducir y mantener a la empresa dentro de una alta competitiva laboral en servicio de la ciudadanía.

Por otro lado, cabe indicar que entre las fortalezas metodológicas, se concluye que los cuestionarios que se aplicaron en la investigación se sometieron a un análisis riguroso como lo establece el método científico, entre los cuales en principio se determinó la validez de contenido por juicio de tres expertos quienes sugirieron realizar los ajustes necesarios en la redacción de cada uno de los ítems que contenían los instrumentos de estudio y quienes finalmente certificaron que tanto el instrumento para la gestión del rendimiento como para la variable de desempeño existe evidencia de los criterios de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, lo cual avaló el contenido de las preguntas. De la misma forma, el plan de evaluación piloto permitió obtener y demostrar que los instrumentos cuentan con adecuados coeficientes de consistencia interna, aunado a ello, ya en el análisis del estudio la selección de la población censal del estudio se garantizó mediante la utilización de criterios de inclusión y exclusión que facultó evaluarlos. En ese sentido también se demostró el tipo de normalidad que seguimos los datos recogidos en la población de estudio, lo cual dio garantía de que tipo de prueba de hipótesis debía aplicarse, y es en esa medida se aplicó el análisis de Regresión Lineal Ordinal donde se determinó el grado de influencia entre las variables y se corroboraron los resultados con estudio a fines, lo que afianzó la evidencia teórica de los resultados.

Finalmente, respecto a las debilidades metodológicas, en la investigación la investigación utilizó una población censal menor a 50 personas, por lo cual es posible que los resultados no pudieran generalizarse dado que no es un número significativamente robusto. De tal manera que para futuros estudios se pudieran generar una metodología de análisis más exhaustiva donde se demuestre la causalidad en asociación a otros factores que puedan afianzar en mejor medida diferencias y relaciones, e incluso el poder ampliar la muestra de estudio con muestras más numéricamente amplias para poder generalizar el comportamiento de las variables en la población de trabajadores del área legal.

V. CONCLUSIONES

1. Después de los análisis estadísticos se pudo rechazar la hipótesis nula (H_0). De tal manera que se concluyó que la gestión del rendimiento influyó positiva y significativamente sobre el desempeño según colaboradores del área legal de una entidad pública. Por lo que la gestión del rendimiento es determinante para el éxito y el desempeño de los empleados en el área legal dado que su impacto se extiende a la mayor parte del equipo.
2. El resultado final avaló la hipótesis altera (H_1) afianzando que la planificación tiende a influir de forma positiva el desempeño de acuerdo a trabajadores del área legal de una organización estatal. Por lo que es vital la fase de planificación dentro del área legal para mejorar el desempeño laboral, asegurando que los colaboradores puedan manejar sus responsabilidades de manera más efectiva y contribuyan al éxito general de la organización.
3. Los análisis reafirmaron la hipótesis alterna (H_1) comprendiendo que efectivamente el seguimiento si influyó significativamente el desempeño en trabajadores del área legal de una entidad estatal. De tal manera que el seguimiento es esencial para el éxito laboral en el área legal, ya que contribuye significativamente a garantizar que los empleados cumplan con sus responsabilidades, es decir que demuestren un mayor nivel de desempeño.
4. La valoración de los análisis, afianzaron la elección de la hipótesis alterna (H_1) destacando que la evaluación si influyó significativamente el desempeño de acuerdo a colaboradores del área legal en una empresa gubernamental. De tal forma que un adecuado sistema de evaluación del desempeño afecta de forma relevante en la productividad de la organización.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los jefes de la institución se les recomienda mantener un sistema integral de gestión del rendimiento, el cual incluya establecer objetivos claros, proporcionar retroalimentación continua y realizar evaluaciones regulares (Surya et al., 2023).
2. Se insta a los supervisores a promover la creación de programas de capacitación y desarrollo que enseñen técnicas avanzadas de planificación y gestión del tiempo, además de incluir la adopción de software de gestión de proyectos, en la realización de reuniones de seguimiento periódicas y la creación de informes de progreso detallados, esto dado que un seguimiento riguroso permitiría detectar y resolver problemas a tiempo, garantizando así el progreso continuo y la calidad del trabajo en el sector público (Yupanqui, 2022).
3. Se deben desarrollar y aplicar métricas de evaluación claras y objetivas, además de realizar evaluaciones regulares que incluyan retroalimentación constructiva, dado que la implementación de sistemas de evaluación transparentes y justos no solo mejora el desempeño individual, sino que también fortalece la cultura organizacional y fomenta el desarrollo profesional continuo (Faozen & Octavy, 2024).
4. Se recomienda a los futuros investigadores explorar la integración de la gestión del rendimiento en diversos contextos públicos, investigar métodos eficaces de planificación, analizar el impacto de los sistemas de seguimiento en la eficiencia operacional y evaluar la efectividad de diversos modelos de evaluación del desempeño. Además de aportar con un análisis poblacional más amplio en donde se incluyan otros factores como pueden ser variables sociodemográficas, además de análisis la percepción de los usuarios que reciben el servicio de dicha entidad (González & Vilchez, 2021).

REFERENCIAS

- Alcoser, A., & Quispe, R. (2020). Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Sede Central de Lima, 2019. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 43-66. Obtenido de <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoG/article/view/2408/2856>
- Anwar, G., & Nawzad, N. (2020). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35-47. doi:10.22161/ijebm.5.1
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Perú: Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas%20e%20instrumentos.pdf>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arnold, J., Van Iddekinge, C., Campion, M., Bauer, T., & Campion, M. (2020). Welcome Back? Job Performance and Turnover of Boomerang Employees Compared to Internal and External Hires. *Journal of Management*, 47(8), 2198–2225. <https://doi.org/10.1177/0149206320936335>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil, S. (9 de Mayo de 2024). *Plataforma digital única del Estado Peruano*. Obtenido de Gob.pe: <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/4914-gestion-del-rendimiento-gdr>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). *Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/4914-gestion-del-rendimiento-gdr>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. doi 10.17162/riva.v7i1.1417

- Beja, D. (2024). *Job Performance Levels: Individual, Corporate, Collective and Generational*. doi: 10.5772/intechopen.1002696
- Cabezas, C., & Brito, J. (2021). La gestión del talento humano para un Rendimiento laboral efectivo. *Polo del conocimiento*, 6(11), 742-761. doi:10.23857/pc.v6i11.3296
- Castro, J., Gómez, L., & Camargo, E. (2022). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140-174. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-921X2023000100140
- Castro, K. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Revista Multidisciplinar*, 4(2). Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (Quinta ed.). McGraw Hill. Obtenido de <https://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talento-humano/9781456272098/>
- Chou, W., Yang, C., & Lu, C. (2022). Prediction of Dynamic Job Performance in Human Resource Management Using a Hybrid Data Mining Scheme-A Case of the Fast Fashion Industry. *International Journal of Information and Management Sciences*, 33(4), 333–352. [https://doi.org/10.6186/IJIMS.202212_33\(4\).0004](https://doi.org/10.6186/IJIMS.202212_33(4).0004)
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC]. (2021). *Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica*. Obtenido de <https://servicio-renacyt.concytec.gob.pe/normativas/reglamento/>
- Dávila, R., Corzo, E., Quispe, J., & Diaz, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85126324652&origin=resultslist&sort=plf->

f&src=s&sid=fa96683489f52fa27067bb8a7a589d9a&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28Incentivos+laborales+y+desempe%C3%B1o+organizacional+en+trabajadores+de+una+empresa+peruana%29&sl=139&sessionSearchId=fa96683489f52fa27067bb8a7a589d9a&relpos=0

Demir, M., McNeese, N., Gorman, J., Cooke, N., Myers, C., & Grimm, D. (2021). Exploration of Teammate Trust and Interaction Dynamics in Human-Autonomy Teaming. *IEEE Transactions on Human-Machine Systems*, 51(6), 696–705. <https://doi.org/10.1109/THMS.2021.3115058>

Faozen, F., & Octavy, S. (2024). *Performance Management: A new approach in performance management*. Human Resource Management. doi:10.5772/intechopen.1002501

Fernandez, A., Margarin, K., Navarro, M., & Puerta, F. (2023). La gestión rendimiento y su relación con el desempeño laboral de la corte superior de amazonas en el año 2022. *Para optar el grado académico de maestro en gestión pública*. Lima, Perú: Universidad Tecnológica del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/8573>

Flores, J. (2021). *Evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento del personal administrativo de la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3324>

González, W., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 50(51), 54–74. <https://doi.org/10.14482/PEGE.50.658.155>

Gyurák, Z., Vraňaková, N., & Stareček, A. (2022). Moderating Effect of Industry 4.0 on the Performance of Enterprises in the Constrains Related to COVID-19 in the Perception of Employees in Slovakia. *Administrative Sciences*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/ADMSCI12040183>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2020). *Diseño de la muestra censal*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825197629.pdf

- Islam, Q., & Babgi, M. (2023). Impact Of Workforce Diversity Management On Job Performance Of Employees In Saudi Arabia: Testing The Mediating Effect Of Employee Engagement And Job Match. *Management and Accounting Review*, 22(3). <https://doi.org/10.24191/MAR.V22I03-01>
- Jin, M., & Kim, B. (2022). Effects of ESG Activity Recognition Factors on Innovative Organization Culture, Job Crafting, and Job Performance. *Administrative Sciences*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/ADMSCI12040127>
- Korneeva, Y. (2022). The Job Performance of Fly-In-Fly-Out Workers in Industrial Enterprises (on the Example of Oil and Gas Production, Diamond Mining Production, and Construction). *Safety*, 8(4). <https://doi.org/10.3390/SAFETY8040076>
- Kravariti, F., Tasoulis, K., Scullion, H., & Khaled, M. (2022). Talent management and performance in the public sector: the role of organizational and line managerial support for development. *The International Journal of Human Resources Management*, 34(9), 1782–1807. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85124279124&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=fa96683489f52fa27067bb8a7a589d9a&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28Talent+management+and+performance+in+the+public+sector%3A+the+role+of+organizational+and+line+managerial+support+for+development%29&sl=139&sessionSearchId=fa96683489f52fa27067bb8a7a589d9a&relpos=0>
- Locke, E., & Latham, G. (1991). A Theory of Goal Setting & Task Performance. *Academy of Management Review*, 50, 212-247. doi:10.2307/258875
- Manoharan, K., Dissanayake, P., Pathirana, C., Deegahawature, D., & Silva, R. (2023). A Constructive System to Assess the Performance-based Grading of Construction Labour through Work-Based Training Components and Applications. *Construction Economics and Building*, 23(3–4), 107–124. <https://doi.org/10.5130/AJCEB.V23I3/4.8779>
- Mertens, S., Schollaert, E., & Anseel, F. (2021). How much feedback do employees need? A field study of absolute feedback frequency reports and performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 29(3–4), 326–335.

<https://doi.org/10.1111/IJSA.12352>

MINSA. (2022). *Gestión del Rendimiento. Comprometidos por un mejor desempeño*. Lima: Publicaciones de la Biblioteca Virtual en Salud.

Musakuro, R. (2022). A framework development for talent management in the higher education sector. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 1671. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85133473468&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=fa96683489f52fa27067bb8a7a589d9a&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28A+framework+development+for+talent+management+in+the+higher+education+sector%29&sl=139&sessionSearchId=fa96683489f52fa27067bb8a7a589d9a&relpos=4>

Naciones Unidas (2022). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/#:~:text=El%20Objetivo%2016%20pretende%20promover,inclusivas%20a%20todos%20los%20niveles>.

Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/UCSA/2409-8752/2021.008.02.003>

Osolase, E., Mohd, R., & Mansor, Z. (2024). Talent Development versus Talent Management: Unblurring the Lines for Workforce and Organizational Performance. *Advances in Developing Human Resources*, 26(1), 48-55. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85175089682&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=01821b6f36b9e7da6bac5bbd59121b95&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28Talent+Development+versus+Talent+Management%3A+Unblurring+the+Lines+for+Workforce+and+Organizational+Performance%29&sl=125&sessionSearchId=01821b6f36b9e7da6bac5bbd59121b95&relpos=0>

Osorio, J. (2023). *Gestión del rendimiento y el desempeño laboral de los servidores administrativos de una entidad pública. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Chiclayo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/133463>

- Pap, J., Mako, C., Illessy, M., Kis, N., & Mosavi, A. (2022). Modeling Organizational Performance with Machine Learning. *Journal of Open Innovation: Technology, Market and Complexity*, 8(4). <https://doi.org/10.3390/JOITMC8040177>
- Park, B., Park, M. & Shin, J. (2024). An evaluation framework for low performers and human resource management planning: Application to a life insurance company in Korea. *Evaluation and program planning*, 106, 102463. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85196862537&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=3af25ee8fb2af3e7ff5c889377aafc69&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28An+evaluation+framework+for+low+performers+and+human+resource+management+planning%3A+Application+to+a+life+insurance+company+in+Korea%29&sl=146&sessionSearchId=3af25ee8fb2af3e7ff5c889377aafc69&relpos=0>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_abstract
- Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W., & Germán, S. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. *COMMERCIIUM PLUS*, 5(1), 1 - 12. doi:10.53897/cp.v5i1.638
- Pintado, E. (2023). Modernización del estado peruano y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad provincial, Región Piura, 2023. *Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión Pública*. Piura, Perú: Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/133860>
- Rodríguez, L., & Ordaz, A. (2021). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 6(18), 28–40. <https://doi.org/10.36791/TCG.V0I18.126>
- Saavedra, J., & Sarmiento, E. (2021). *Modelo de Gestión de Talento Humano en las Alcaldías de los Municipios de Sexta Categoría del Departamento del Atlántico*.

[Tesis de maestría, Universidad de la Costa]. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/9083/Modelo%20de%20Gesti%3%b3n%20de%20Talento%20Humano%20en%20las%20Alcald%3%adas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Saleem, F., & Malik, M. (2023). Technostress, Quality of Work Life, and Job Performance: A Moderated Mediation Model. *Behavioral Science*, 13(12). <https://doi.org/10.3390/BS13121014>

Sánchez, C. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigacion Psicologica*, 25, 71–82. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Sánchez, G. (2021). *Gestión de recursos humanos y del rendimiento en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Tarapoto. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56280>

SERVIR. (2021). *sbn.gob.pe*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3585258/Gu%C3%ADa%20para%20la%20implementaci%C3%B3n%20del%20Subsistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20del%20Rendimiento.pdf>

SERVIR. (s.f.). Obtenido de https://www.sbn.gob.pe/gestion_rendimiento/3.2_Res031-2016-SERVIR-PE_2.pdf

Sheela, E., & Jesura Pauline, D. (2023). Innovation performance through interaction and importance of cross performance appraisals. *International Journal of Electronic Finance*, 13(1), 59–82. <https://doi.org/10.1504/IJEF.2024.135165>

Singh, A., & Maini, J. (2020). Quality of work life and job performance: A study of faculty working in the technical institutions. *Higher Education Quarterly*, 75(4), 667–687. <https://doi.org/10.1111/HEQU.12292>

Surya, D., Fachrurazi, Abdullah, Fauziah, Akhmad, y Muhammad. (2023). Actualization of performance management models for the development of human resources quality, economic potential, and financial governance policy in Indonesia Ministry of education. *Multicultural education*, 9(1), 1-15.

https://digilib.iainptk.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3082/Artikel_Actualization.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Tengah, A., & Zumrah, A. (2023). The role of personality as a mediator in the relationship between leader-member exchange and job performance. *International Journal of Business and Society*, 24(3), 924–951. <https://doi.org/10.33736/IJBS.6372.2023>
- Torres, D., Duana, D., & Torrejano, Y. (2020). Performance management as a tool for improvement for the hotel sector. *Tendencias*, 21(2), 85–105. <https://doi.org/10.22267/RTEND.202102.142>
- Universidad César Vallejo. (2023). *Resolución de Vicerrectorada de Investigación N° 062-2023-VI-UCV*.
- Vélez, C. (2021). *Gestión del talento humano y su efecto en la atención a los usuarios del GAD Municipal del Cantón Pichincha, Propuesta para mejorar el servicio al usuario. [Tesis de maestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]*. Quevedo. Obtenido de <https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/8b7d334f-aaac-449b-9001-e65a1e4f84c8/content>
- Vigo, J. (2021). *Clima organizacional y su relación con la gestión del rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Chiclayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73560>
- Villena, J. (2022). *Gestión del Rendimiento y Desempeño Laboral de los servidores públicos de una entidad del Estado, Lima, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86436>
- Wilmot, M., & Ones, D. (2021). Occupational Characteristics Moderate Personality–Performance Relations in Major Occupational Groups. *Academy of Management Proceedings*, 2021(1), 10126. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2021.10126ABSTRACT>
- Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova*

Sciences, 3(3). Obtenido de
<https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119/91>

Zapata, Z., Napán, A., & Meza, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de La UCSA*, 10(2), 20–31. <https://doi.org/10.18004/UCSA/2409-8752/2023.010.02.020>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión del rendimiento	Es uno de los siete subsistemas que integran el sistema administrativo de gestión de recursos humanos en el sector público. Su objetivo es identificar, reconocer y fomentar las contribuciones de los empleados públicos al logro de las metas y objetivos institucionales, poniendo de manifiesto las necesidades de capacitación (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021)	La variable se midió de acuerdo con las fases de la gestión del rendimiento establecidas por la Ley Servir, para el caso peruano. Se recogieron las percepciones de los trabajadores con un cuestionario de 16 ítems.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de metas - Elaboración de matriz de participantes - Aprobación de cronograma - Elaboración del plan de implementación - Definición de factores de evaluación 	Ordinal
			Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de evidencias por meta - Retroalimentación al evaluado - Identificación de oportunidades de mejora 	Ordinal
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación del logro - Asignación de calificaciones - Comunicación de las mejoras 	Ordinal
Desempeño	Es el conjunto de comportamientos y acciones observables en una persona que ocupa un puesto en una firma, en relación a las responsabilidades, tareas y actividades asignadas (Pineda et al., 2023).	La variable se midió de acuerdo con el modelo teórico de Koopmans que consta de 3 dimensiones que fueron medidas a través de un cuestionario de 17 ítems.	Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad del trabajo - Planificación y organización - Orientación a resultados - Priorización - Trabajo eficiente 	Ordinal
			Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de iniciativa - Aprendizaje en la retroalimentación - Cooperación - Comunicación efectiva - Responsabilidad - Orientación al usuario - Creatividad - Ejecución de tareas desafiantes 	Ordinal
			Comportamientos laborales contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> - Negatividad - Daños a la organización - Daños a los compañeros - Equivocaciones intencionales 	Ordinal

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

<p style="text-align: center;">ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA</p>						
<p style="text-align: center;">Cuestionario</p>						
 <p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>						
<p style="text-align: center;">"La Gestión de rendimiento y su Influencia en el desempeño del área Legal de una Institución Pública Piura, 2024"</p>						
<p style="text-align: center;">VARIABLE: GESTIÓN DE RENDIMIENTO</p>						
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
D1: Planificación		1	2	3	4	5
1	Los objetivos del área legal están claramente definidos y alineados con los objetivos estratégicos del Gobierno Regional de Piura.					
2	Existe un plan de trabajo anual que detalla las actividades y metas a alcanzar por el área legal.					
3	Se emplea cronogramas para el desarrollo de actividades					
4	Se cuenta con indicadores de desempeño claros y medibles para evaluar el cumplimiento de los objetivos del área legal.					
5	La jefatura del área legal comunica de manera efectiva los objetivos y planes de trabajo a los colaboradores.					
6	Los colaboradores del área legal participan activamente en la definición y planificación de los objetivos del área.					
D2: Seguimiento						
7	Se realizan reuniones periódicas para monitorear el avance del cumplimiento de los objetivos del área legal.					
8	Existe un sistema de seguimiento que permite identificar desviaciones y tomar acciones correctivas oportunamente.					
9	La jefatura del área legal brinda retroalimentación regular a los colaboradores sobre su desempeño.					
10	Los colaboradores del área legal tienen acceso a la información necesaria para realizar un seguimiento adecuado de su trabajo.					

11	Se fomenta una cultura de autoevaluación y mejora continua en el área legal.					
D3: Evaluación						
12	Se realiza una evaluación anual del desempeño de cada colaborador del área legal.					
13	La evaluación del desempeño se basa en criterios objetivos y transparentes.					
14	Los resultados de la evaluación del desempeño se utilizan para tomar decisiones de mejora individual y organizacional.					
15	Los colaboradores del área legal consideran que la evaluación del desempeño es justa y equitativa.					
16	La evaluación del desempeño contribuye a mejorar el rendimiento individual y colectivo del área legal.					
VARIABLE: DESEMPEÑO						
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutra l	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
D1: Rendimiento en la tarea		1	2	3	4	5
1	Cumplo consistentemente con los objetivos y metas establecidos para mis tareas.					
2	Manejo de manera eficiente mi tiempo y recursos para completar las tareas asignadas.					
3	Soy capaz de resolver problemas de manera creativa e innovadora en el contexto de mis tareas.					
4	Mantengo un alto nivel de calidad en mi trabajo.					
5	Busco activamente oportunidades para mejorar mis habilidades y conocimientos relacionados con mis tareas.					
D2: Rendimiento en el contexto						
6	Tomo iniciativa para identificar y abordar problemas o áreas de mejora en mi entorno de trabajo.					
7	Aprendo de manera efectiva de la retroalimentación recibida, tanto positiva como negativa.					
8	Colaboro de manera activa y efectiva con mis compañeros para lograr objetivos comunes.					
9	Me comunico de manera clara, concisa y respetuosa con mis compañeros y superiores.					
10	Asumo plena responsabilidad por mis acciones y decisiones.					
11	Oriento mi trabajo hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas de los usuarios.					

12	Aporto ideas creativas e innovadoras para mejorar los procesos y productos de la organización.					
13	Soy capaz de ejecutar con éxito tareas desafiantes y que requieren un alto nivel de esfuerzo.					
D3: Comportamiento laboral contraproducente						
14	Mantengo una actitud negativa e indiferente en mi lugar de trabajo.					
15	Realizo acciones o comentarios que puedan perjudicar la reputación o imagen de la organización.					
16	Trato a mis compañeros sin respeto y consideración, generando conflictos o situaciones hostiles.					
17	Soy descuidado en mi trabajo cometiendo errores.					
18	Soy deshonesto en mi comunicación con mis compañeros y superiores.					
19	Actúo sin integridad y ética en todas mis acciones dentro del ámbito laboral.					

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

EXPERTO 1

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: La Gestión de rendimiento y su Influencia en el desempeño del área Legal de una Institución Pública Piura, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión del rendimiento.

Definición de la variable: Es uno de los siete subsistemas que integran el sistema administrativo de gestión de recursos humanos en el sector público. Su objetivo es identificar, reconocer y fomentar las contribuciones de los empleados públicos al logro de las metas y objetivos institucionales, poniendo de manifiesto las necesidades de capacitación (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	Definición de metas	Los objetivos del área legal están claramente definidos y alineados con los objetivos estratégicos del Gobierno Regional de Piura.	1	1	1	1	
	Elaboración de matriz de participantes	Existe un plan de trabajo anual que detalla las actividades y metas a alcanzar por el área legal.	1	1	1	1	
	Aprobación de cronograma	Se emplea cronogramas para el desarrollo de actividades	1	1	1	1	

	Elaboración del plan de implementación	Se cuenta con indicadores de desempeño claros y medibles para evaluar el cumplimiento de los objetivos del área legal.	1	1	1	1	
		La jefatura del área legal comunica de manera efectiva los objetivos y planes de trabajo a los colaboradores.	1	1	1	1	
	Definición de factores de evaluación	Los colaboradores del área legal participan activamente en la definición y planificación de los objetivos del área.	1	1	1	1	

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Seguimiento	Revisión de evidencias por meta	Se realizan reuniones periódicas para monitorear el avance del cumplimiento de los objetivos del área legal.	1	1	1	1	
		Existe un sistema de seguimiento que permite identificar desviaciones y tomar acciones correctivas oportunamente.	1	1	1	1	
	Retroalimentación al evaluado	La jefatura del área legal brinda retroalimentación regular a los colaboradores sobre su desempeño.	1	1	1	1	
		Los colaboradores del área legal tienen acceso a la información necesaria para realizar un seguimiento adecuado de su trabajo.	1	1	1	1	
	Identificación de oportunidades de mejora	Se fomenta una cultura de autoevaluación y mejora continua en el área legal.	1	1	1	1	

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Evaluación	Identificación del logro	Se realiza una evaluación anual del desempeño de cada colaborador del área legal.	1	1	1	1	
		La evaluación del desempeño se basa en criterios objetivos y transparentes.	1	1	1	1	
	Asignación de calificaciones	Los resultados de la evaluación del desempeño se utilizan para tomar decisiones de mejora individual y organizacional.	1	1	1	1	
		Los colaboradores del área legal consideran que la evaluación del desempeño es justa y equitativa.	1	1	1	1	
	Comunicación de las mejoras	La evaluación del desempeño contribuye a mejorar el rendimiento individual y colectivo del área legal.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del Rendimiento
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de los trabajadores sobre la gestión del rendimiento de una institución pública.
Nombres y apellidos del experto	Olga Paola Calle López
Documento de identidad	44307544
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magíster
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gobierno Regional de Piura/ Universidad Tecnológica del Perú (UTP)
Cargo	Abogada de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica / Docente en Pregrado de Derecho
Número telefónico	965823609

Firma	
Fecha	28 / 06 / 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: La Gestión de rendimiento y su Influencia en el desempeño del área Legal de una Institución Pública Piura, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño

Definición de la variable: Es el conjunto de comportamientos y acciones observables en una persona que ocupa un puesto en una firma, en relación a las responsabilidades, tareas y actividades asignadas (Pineda et al., 2023).

Dimensión	Indicador	ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Rendimiento en la tarea	Calidad del trabajo	Cumplo consistentemente con los objetivos y metas establecidos para mis tareas.	1	1	1	1	
	Planificación y organización	Manejo de manera eficiente mi tiempo y recursos para completar las tareas asignadas.	1	1	1	1	

	Orientación a resultados	Soy capaz de resolver problemas de manera creativa e innovadora en el contexto de mis tareas.	1	1	1	1
	Priorización	Mantengo un alto nivel de calidad en mi trabajo.	1	1	1	1
	Trabajo eficiente	Busco activamente oportunidades para mejorar mis habilidades y conocimientos relacionados con mis tareas.	1	1	1	1

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Rendimiento en el contexto	Toma de iniciativa	Tomo iniciativa para identificar y abordar problemas o áreas de mejora en mi entorno de trabajo.	1	1	1	1	
	Aprendizaje en la retroalimentación	Aprendo de manera efectiva de la retroalimentación recibida, tanto positiva como negativa.	1	1	1	1	
	Cooperación	Colaboro de manera activa y efectiva con mis compañeros para lograr objetivos comunes.	1	1	1	1	
	Comunicación efectiva	Me comunico de manera clara, concisa y respetuosa con mis compañeros y superiores.	1	1	1	1	
	Responsabilidad	Asumo plena responsabilidad por mis acciones y decisiones.	1	1	1	1	
	Orientación al usuario	Oriento mi trabajo hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas de los usuarios.	1	1	1	1	

	Creatividad	Aporto ideas creativas e innovadoras para mejorar los procesos y productos de la organización.	1	1	1	1	
	Ejecución de tareas desafiantes	Soy capaz de ejecutar con éxito tareas desafiantes y que requieren un alto nivel de esfuerzo.	1	1	1	1	

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
Comportamientos laborales contraproducentes	Negatividad	Mantengo una actitud negativa e indiferente en mi lugar de trabajo.	1	1	1	1		
	Daños a la organización	Realizo acciones o comentarios que puedan perjudicar la reputación o imagen de la organización.	1	1	1	1		
	Daños a los compañeros	Trato a mis compañeros sin respeto y consideración, generando conflictos o situaciones hostiles.	1	1	1	1		
	Equivocaciones intencionales		Soy descuidado en mi trabajo cometiendo errores.	1	1	1	1	
			Soy deshonesto en mi comunicación con mis compañeros y superiores.	1	1	1	1	
			Actúo sin integridad y ética en todas mis acciones dentro del ámbito laboral.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de los trabajadores sobre el desempeño en una institución pública.
Nombres y apellidos del experto	Olga Paola Calle López
Documento de identidad	44307544
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magíster
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gobierno Regional de Piura/ Universidad Tecnológica del Perú (UTP)
Cargo	Abogada de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica / Docente en Pregrado de Derecho de la UTP
Número telefónico	965823609
Firma	
Fecha	28 / 06 / 2024

EXPERTO 2

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: La Gestión de rendimiento y su Influencia en el desempeño del área Legal de una Institución Pública Piura, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión del rendimiento.

Definición de la variable: Es uno de los siete subsistemas que integran el sistema administrativo de gestión de recursos humanos en el sector público. Su objetivo es identificar, reconocer y fomentar las contribuciones de los empleados públicos al logro de las metas y objetivos institucionales, poniendo de manifiesto las necesidades de capacitación (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	Definición de metas	Los objetivos del área legal están claramente definidos y alineados con los objetivos estratégicos del Gobierno Regional de Piura.	1	1	1	1	
	Elaboración de matriz de participantes	Existe un plan de trabajo anual que detalla las actividades y metas a alcanzar por el área legal.	1	1	1	1	
	Aprobación de cronograma	Se emplea cronogramas para el desarrollo de actividades	1	1	1	1	
		Se cuenta con indicadores de desempeño claros y medibles para	1	1	1	1	

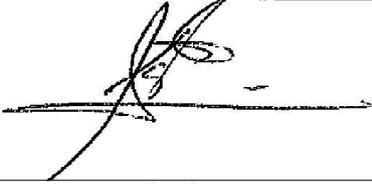
	Elaboración del plan de implementación	evaluar el cumplimiento de los objetivos del área legal.					
		La jefatura del área legal comunica de manera efectiva los objetivos y planes de trabajo a los colaboradores.	1	1	1	1	
	Definición de factores de evaluación	Los colaboradores del área legal participan activamente en la definición y planificación de los objetivos del área.	1	1	1	1	

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Seguimiento	Revisión de evidencias por meta	Se realizan reuniones periódicas para monitorear el avance del cumplimiento de los objetivos del área legal.	1	1	1	1	
		Existe un sistema de seguimiento que permite identificar desviaciones y tomar acciones correctivas oportunamente.	1	1	1	1	
	Retroalimentación al evaluado	La jefatura del área legal brinda retroalimentación regular a los colaboradores sobre su desempeño.	1	1	1	1	
		Los colaboradores del área legal tienen acceso a la información necesaria para realizar un seguimiento adecuado de su trabajo.	1	1	1	1	
	Identificación de oportunidades de mejora	Se fomenta una cultura de autoevaluación y mejora continua en el área legal.	1	1	1	1	

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Evaluación	Identificación del logro	Se realiza una evaluación anual del desempeño de cada colaborador del área legal.	1	1	1	1	
		La evaluación del desempeño se basa en criterios objetivos y transparentes.	1	1	1	1	
	Asignación de calificaciones	Los resultados de la evaluación del desempeño se utilizan para tomar decisiones de mejora individual y organizacional.	1	1	1	1	
		Los colaboradores del área legal consideran que la evaluación del desempeño es justa y equitativa.	1	1	1	1	
	Comunicación de las mejoras	La evaluación del desempeño contribuye a mejorar el rendimiento individual y colectivo del área legal.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del Rendimiento
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de los trabajadores sobre la gestión del rendimiento de una institución pública.
Nombres y apellidos del experto	Paola Castro Arellano
Documento de identidad	41197901
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magíster
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gobierno Regional de Piura / Universidad Tecnológica del Perú (UTP) / Otras entidades Públicas - Privadas
Cargo	Abogada de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica / Docente en Pregrado de Derecho de la UTP
Número telefónico	958930864

Firma	
Fecha	28 / 06 / 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: La Gestión de rendimiento y su Influencia en el desempeño del área Legal de una Institución Pública Piura, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño

Definición de la variable: Es el conjunto de comportamientos y acciones observables en una persona que ocupa un puesto en una firma, en relación a las responsabilidades, tareas y actividades asignadas (Pineda et al., 2023).

Dimensión	Indicador	ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Rendimiento en la tarea	Calidad del trabajo	Cumplo consistentemente con los objetivos y metas establecidos para mis tareas.	1	1	1	1	
	Planificación y organización	Manejo de manera eficiente mi tiempo y recursos para completar las tareas asignadas.	1	1	1	1	

	Orientación a resultados	Soy capaz de resolver problemas de manera creativa e innovadora en el contexto de mis tareas.	1	1	1	1	
	Priorización	Mantengo un alto nivel de calidad en mi trabajo.	1	1	1	1	
	Trabajo eficiente	Busco activamente oportunidades para mejorar mis habilidades y conocimientos relacionados con mis tareas.	1	1	1	1	

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Rendimiento en el contexto	Toma de iniciativa	Tomo iniciativa para identificar y abordar problemas o áreas de mejora en mi entorno de trabajo.	1	1	1	1	
	Aprendizaje en la retroalimentación	Aprendo de manera efectiva de la retroalimentación recibida, tanto positiva como negativa.	1	1	1	1	
	Cooperación	Colaboro de manera activa y efectiva con mis compañeros para lograr objetivos comunes.	1	1	1	1	
	Comunicación efectiva	Me comunico de manera clara, concisa y respetuosa con mis compañeros y superiores.	1	1	1	1	
	Responsabilidad	Asumo plena responsabilidad por mis acciones y decisiones.	1	1	1	1	
	Orientación al usuario	Oriento mi trabajo hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas de los usuarios.	1	1	1	1	
	Creatividad	Aporto ideas creativas e innovadoras para mejorar los procesos y productos de la organización.	1	1	1	1	
	Ejecución de tareas desafiantes	Soy capaz de ejecutar con éxito tareas desafiantes y que requieren un alto nivel de esfuerzo.	1	1	1	1	

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comportamientos laborales contraproducentes	Negatividad	Mantengo una actitud negativa e indiferente en mi lugar de trabajo.	1	1	1	1	
	Daños a la organización	Realizo acciones o comentarios que puedan perjudicar la reputación o imagen de la organización.	1	1	1	1	
	Daños a los compañeros	Trato a mis compañeros sin respeto y consideración, generando conflictos o situaciones hostiles.	1	1	1	1	
	Equivocaciones intencionales	Soy descuidado en mi trabajo cometiendo errores.	1	1	1	1	
		Soy deshonesto en mi comunicación con mis compañeros y superiores.	1	1	1	1	
		Actúo sin integridad y ética en todas mis acciones dentro del ámbito laboral.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de los trabajadores sobre el desempeño en una institución pública.
Nombres y apellidos del experto	Paola Castro Arellano
Documento de identidad	41197901
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magíster
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gobierno Regional de Piura / Universidad Tecnológica del Perú (UTP) / Otras entidades Públicas - Privadas
Cargo	Abogada de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica / Docente en Pregrado de Derecho de la UTP
Número telefónico	958930864
Firma	
Fecha	28 / 06 / 2024

EXPERTO 3

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: La Gestión de rendimiento y su Influencia en el desempeño del área Legal de una Institución Pública Piura, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión del rendimiento.

Definición de la variable: Es uno de los siete subsistemas que integran el sistema administrativo de gestión de recursos humanos en el sector público. Su objetivo es identificar, reconocer y fomentar las contribuciones de los empleados públicos al logro de las metas y objetivos institucionales, poniendo de manifiesto las necesidades de capacitación (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	Definición de metas	Los objetivos del área legal están claramente definidos y alineados con los objetivos estratégicos del Gobierno Regional de Piura.	1	1	1	1	
	Elaboración de matriz de participantes	Existe un plan de trabajo anual que detalla las actividades y metas a alcanzar por el área legal.	1	1	1	1	
	Aprobación de cronograma	Se emplea cronogramas para el desarrollo de actividades	1	1	1	1	
		Se cuenta con indicadores de desempeño claros y medibles para	1	1	1	1	

	Elaboración del plan de implementación	evaluar el cumplimiento de los objetivos del área legal.					
		La jefatura del área legal comunica de manera efectiva los objetivos y planes de trabajo a los colaboradores.	1	1	1	1	
	Definición de factores de evaluación	Los colaboradores del área legal participan activamente en la definición y planificación de los objetivos del área.	1	1	1	1	

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Seguimiento	Revisión de evidencias por meta	Se realizan reuniones periódicas para monitorear el avance del cumplimiento de los objetivos del área legal.	1	1	1	1	
		Existe un sistema de seguimiento que permite identificar desviaciones y tomar acciones correctivas oportunamente.	1	1	1	1	
	Retroalimentación al evaluado	La jefatura del área legal brinda retroalimentación regular a los colaboradores sobre su desempeño.	1	1	1	1	
		Los colaboradores del área legal tienen acceso a la información necesaria para realizar un seguimiento adecuado de su trabajo.	1	1	1	1	
	Identificación de oportunidades de mejora	Se fomenta una cultura de autoevaluación y mejora continua en el área legal.	1	1	1	1	

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Evaluación	Identificación del logro	Se realiza una evaluación anual del desempeño de cada colaborador del área legal.	1	1	1	1	
		La evaluación del desempeño se basa en criterios objetivos y transparentes.	1	1	1	1	
	Asignación de calificaciones	Los resultados de la evaluación del desempeño se utilizan para tomar decisiones de mejora individual y organizacional.	1	1	1	1	
		Los colaboradores del área legal consideran que la evaluación del desempeño es justa y equitativa.	1	1	1	1	
	Comunicación de las mejoras	La evaluación del desempeño contribuye a mejorar el rendimiento individual y colectivo del área legal.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del Rendimiento
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de los trabajadores sobre la gestión del rendimiento de una institución pública.
Nombres y apellidos del experto	Córdova Floriano Walter Moisés
Documento de identidad	02776723
Años de experiencia en el área	29 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gobierno Regional Piura / Universidad César Vallejo /Otras entidades Públicas Privadas
Cargo	Miembro del Comité de Gestión de Cooperación Técnica y Financiera de la Gerencia de Recursos Naturales del Gobierno Regional Piura, Gerente Público de SERVIR en el Perfil de Gerencia de Administración, Docente de Posgrado en la Maestría en Gestión Pública
Número telefónico	959401632
Firma	
Fecha	28 / 06 / 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: La Gestión de rendimiento y su Influencia en el desempeño del área Legal de una Institución Pública Piura, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño

Definición de la variable: Es el conjunto de comportamientos y acciones observables en una persona que ocupa un puesto en una firma, en relación a las responsabilidades, tareas y actividades asignadas (Pineda et al., 2023).

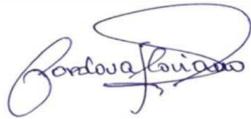
Dimensión	Indicador	ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Rendimiento en la tarea	Calidad del trabajo	Cumplo consistentemente con los objetivos y metas establecidos para mis tareas.	1	1	1	1	
	Planificación y organización	Manejo de manera eficiente mi tiempo y recursos para completar las tareas asignadas.	1	1	1	1	
	Orientación a resultados	Soy capaz de resolver problemas de manera creativa e innovadora en el contexto de mis tareas.	1	1	1	1	
	Priorización	Mantengo un alto nivel de calidad en mi trabajo.	1	1	1	1	

	Trabajo eficiente	Busco activamente oportunidades para mejorar mis habilidades y conocimientos relacionados con mis tareas.	1	1	1	1	
--	-------------------	---	---	---	---	---	--

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Rendimiento en el contexto	Toma de iniciativa	Tomo iniciativa para identificar y abordar problemas o áreas de mejora en mi entorno de trabajo.	1	1	1	1	
	Aprendizaje en la retroalimentación	Aprendo de manera efectiva de la retroalimentación recibida, tanto positiva como negativa.	1	1	1	1	
	Cooperación	Colaboro de manera activa y efectiva con mis compañeros para lograr objetivos comunes.	1	1	1	1	
	Comunicación efectiva	Me comunico de manera clara, concisa y respetuosa con mis compañeros y superiores.	1	1	1	1	
	Responsabilidad	Asumo plena responsabilidad por mis acciones y decisiones.	1	1	1	1	
	Orientación al usuario	Oriento mi trabajo hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas de los usuarios.	1	1	1	1	
	Creatividad	Aporto ideas creativas e innovadoras para mejorar los procesos y productos de la organización.	1	1	1	1	
	Ejecución de tareas desafiantes	Soy capaz de ejecutar con éxito tareas desafiantes y que requieren un alto nivel de esfuerzo.	1	1	1	1	

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comportamientos laborales contraproducentes	Negatividad	Mantengo una actitud negativa e indiferente en mi lugar de trabajo.	1	1	1	1	
	Daños a la organización	Realizo acciones o comentarios que puedan perjudicar la reputación o imagen de la organización.	1	1	1	1	
	Daños a los compañeros	Trato a mis compañeros sin respeto y consideración, generando conflictos o situaciones hostiles.	1	1	1	1	
	Equivocaciones intencionales	Soy descuidado en mi trabajo cometiendo errores.	1	1	1	1	
		Soy deshonesto en mi comunicación con mis compañeros y superiores.	1	1	1	1	
		Actúo sin integridad y ética en todas mis acciones dentro del ámbito laboral.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de los trabajadores sobre el desempeño en una institución pública.
Nombres y apellidos del experto	Córdova Floriano Walter Moisés
Documento de identidad	02776723
Años de experiencia en el área	29 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gobierno Regional Piura / Universidad César Vallejo /Otras entidades Públicas Privadas
Cargo	Miembro del Comité de Gestión de Cooperación Técnica y Financiera de la Gerencia de Recursos Naturales del Gobierno Regional Piura, Gerente Público de SERVIR en el Perfil de Gerencia de Administración, Docente de Posgrado en la Maestría en Gestión Pública
Número telefónico	959401632
Firma	
Fecha	28 / 06 / 2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad instrumento 1: Gestión del rendimiento

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.981	16

Estadísticas de total de elemento				
Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	45.96	226.957	0.756	0.981
2	45.60	213.333	0.939	0.978
3	45.76	219.523	0.823	0.980
4	45.64	221.907	0.860	0.979
5	45.72	223.460	0.801	0.980
6	45.92	217.410	0.891	0.979
7	45.52	221.760	0.838	0.980
8	45.56	223.673	0.890	0.979
9	46.00	217.000	0.913	0.979
10	46.08	226.493	0.714	0.981
11	45.68	216.393	0.922	0.979
12	45.80	218.000	0.882	0.979
13	45.64	220.157	0.885	0.979
14	45.76	219.857	0.937	0.978
15	45.64	220.990	0.858	0.979
16	45.72	219.127	0.910	0.979

Confiabilidad instrumento 2: Desempeño

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.957	19

Estadísticas de total de elemento				
Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	61.88	196.943	0.844	0.953
2	62.00	199.000	0.657	0.956
3	61.72	196.210	0.887	0.952
4	61.96	200.457	0.683	0.955
5	61.72	198.960	0.748	0.954
6	61.76	197.357	0.801	0.953
7	61.92	197.493	0.862	0.953
8	62.16	196.057	0.835	0.953
9	61.72	195.960	0.897	0.952
10	61.76	192.773	0.897	0.952
11	61.84	197.890	0.848	0.953
12	62.00	193.000	0.855	0.953
13	62.00	196.917	0.849	0.953
14	61.92	199.410	0.829	0.953
15	62.24	196.690	0.716	0.955
16	62.08	218.410	0.075	0.964
17	62.28	217.960	0.075	0.964
18	61.92	198.327	0.728	0.955
19	62.32	200.643	0.747	0.954

Anexo 5. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: La Gestión de rendimiento y su Influencia en el desempeño del área Legal de una Institución Pública Piura, 2024.

Investigador (a): Burneo Castro, Jennifer Katherine de los Milagros.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La Gestión de rendimiento y su Influencia en el desempeño del área Legal de una Institución Pública Piura, 2024”, cuyo objetivo es determinar la influencia de la gestión del rendimiento en el desempeño del área legal de una Institución Pública Piura, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado) del programa académico de maestría en GESTIÓN PÚBLICA, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica del Gobierno Regional de Piura.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Los resultados del estudio serán un punto de partida para plantear alternativas para el desarrollo de la gestión del rendimiento y mejor desempeño en el área Legal de una institución jurídica de Piura.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “La Gestión de rendimiento y su Influencia en el desempeño del área Legal de una Institución Pública Piura, 2024”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica del Gobierno Regional de Piura. Las respuestas de los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Burneo Castro, Jennifer Katherine de los Milagros email: jenniferburneo09@gmail.com y asesora Albán Villarreyes Victoria email: noreply@uvcv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

 **Universidad César Vallejo**

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

La Gestión de rendimiento y su Influencia en el desempeño del área Legal de una Institución Pública Piura, 2024

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

AUTORA:
Bumeo Castro, Jennifer Katherine de los Milagros (orcid.org/0009-0004-6160-0189)

ASESORES:
Mg. Albán Villarreyes, Victoria Amanda (orcid.org/0000-0001-8077-3860)
Mg. Ramírez Valladares, Crishian Ovidio (orcid.org/0000-0002-6944-5652)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA - PERÚ
2024

Resumen de coincidencias ✕

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universid... Trabajo del estudiante	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	ciencia latina.org Fuente de Internet	1 %
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
6	journal.cincader.org Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
8	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
9	web.archive.org Fuente de Internet	<1 %
10	www.aecidcf.org.co Fuente de Internet	<1 %
11	www.clubetsayos.com Fuente de Internet	<1 %
12	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet	<1 %
13	mail.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1 %
14	ebuah.uah.es Fuente de Internet	<1 %
15	www.slidehare.net Fuente de Internet	<1 %

Anexo 7. Análisis complementario

El presente trabajo de investigación en la determinación de la muestra de estudio, opto por un muestreo no probabilístico por conveniencia. Con lo cual quedo se explica que la muestra no se determinó por el uso de una fórmula de probabilidades sino más bien se consideró criterios de inclusión y exclusión. De ahí que no se planteará en este apartado la descripción de la fórmula para obtener la muestra.

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



GOBIERNO
REGIONAL PIURA

"Decenio de Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Piura, 03 JUN 2024

OFICIO N° 199 - 2024/GRP-480300

Señor
EDWIN MARTÍN GARCÍA RAMÍREZ
Jefe de la Unidad de Posgrado
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – PIURA
jenniferburneo09@gmail.com
Piura.-

ASUNTO : Respuesta a solicitud para realizar investigación
REF. : Carta S/N (HRyC N° 15924)

Tengo a bien dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y en atención al documento de la referencia, mediante el cual presenta a la Srta. **JENNIFER KATHERINE DE LOS MILAGROS BURNEO CASTRO** como estudiante del Programa de estudios de Maestría con mención en Gestión Pública, solicitando realice la investigación denominada: "LA GESTIÓN DE RENDIMIENTO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL ÁREA LEGAL DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PIURA, 2024".

Al respecto, este Despacho autoriza brindarle las facilidades a la Srta. **JENNIFER KATHERINE DE LOS MILAGROS BURNEO CASTRO**, para la aplicación del trabajo de investigación científica, realizando la aplicación del mismo de manera presencial a los trabajadores nombrados y contratados de las Unidades de Organización de la Sede Central del Gobierno Regional Piura (Locales de: Gobernación Regional y Gerencia Regional de Infraestructura)

Es propicia la oportunidad, para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL PIURA
Oficina de Recursos Humanos - OHR
Rocio del Socorro Umarreta Rivera
ROCIO DEL SOCORRO UMARRETA RIVERA
JEFA

¡En la Región Piura. Todos Juntos Contra el Dengue!

Anexo 9. Otras evidencias

FOTO 1.- REALIZANDO LA RECOLECCIÓN DE DATOS A UNA ABOGADA DE LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA



FOTO 2.- INSTALACIONES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN DONDE SE HICIERON RECOLECCIÓN DE DATOS

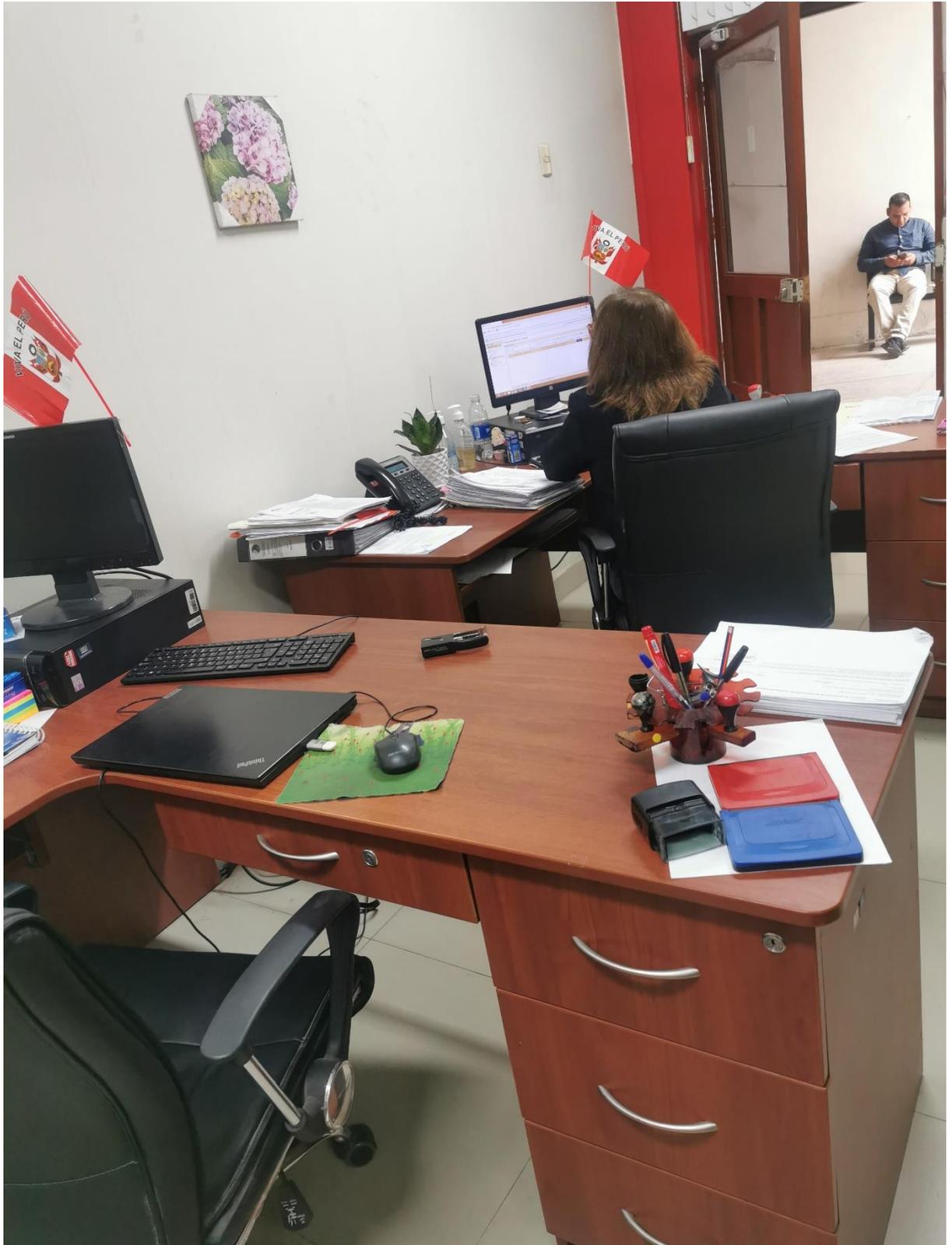


FOTO 3.- INSTALACIONES DE LA OFICINA REGIONAL DE ASESORÍA JURIDICA EN DONDE SE LES HIZO EL CUESTIONARIO PARA LA RECOLECCION DE DATOS



