



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La Gestión de la inducción en el desempeño laboral del personal de la Administración
del Distrito Fiscal de Lima Norte-2020**

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

AUTOR:

Br. Fidel Matías Castro Tomas (ORCID: 0000-0002-5547-2123)

ASESOR:

M. Sc. Alberto Sotero Montero (ORCID: 0000-0003-2894-097X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado**

Lima – Perú

2020

Dedicatoria:

A mi hijo para que siga los ejemplos en los estudios y se supere cada día más.

A mi difunta madre que siempre deseo la superación de sus hijos

A mi difunto padre que siempre nos apoyaba y persuadía al estudio.

A mi difunta hermana Elder que me apoyo en los inicios de mi carrera

A mi esposa Maribel, por su apoyo para la realización de la tesis.

A mis hermanos Carlos, Zenia y Ana, y a mis sobrinos para que siempre sigan el camino de la superación.

Agradecimiento:

A los docentes y autoridades de la Universidad César Vallejo, por el aporte de los conocimientos y los servicios que contribuyen al logro profesional de los alumnos.

A mis compañeros maestristas por su aliento y apoyo para seguir y culminar los estudios de la Maestría en Gestión Pública.

A mis compañeros y demás colaboradores del Distrito Fiscal de Lima Norte del Ministerio Publico por su apoyo en la recolección de información para la elaborar la tesis.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice.	vi
Resumen	9
Abstract	10
I. Introducción	11
II. Método	23
2.1. Tipo y diseño de investigación	23
2.2. Operacionalización de variables	24
2.3. Población, muestra y muestreo	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5. Procedimiento	31
2.6. Método de análisis de datos	33
2.7. Aspectos éticos	33
III. Resultados	34
IV. Discusión	43
V. Conclusiones	45
VI. Recomendaciones	46
Referencias	47
Anexos	50

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	26
Tabla 2. Validación del instrumento Gestión de la Inducción	29
Tabla 3. Validación del instrumento Desempeño Laboral	30
Tabla 4. Confiabilidad para Gestión de Inducción	30
Tabla 5. Confiabilidad para el Desempeño Laboral	31
Tabla 6. Normalidad de la variable Gestión de la Inducción	32
Tabla 7. Normalidad de la variable Desempeño Laboral	32
Tabla 8. Frecuencia y nivel porcentual de la variable Gestión de la Inducción	34
Tabla 9. Frecuencia y niveles porcentuales de las dimensiones de la Gestión de la Inducción	35
Tabla 10. Frecuencias y niveles porcentuales de la variable Desempeño Laboral	36
Tabla 11. Frecuencias y niveles porcentuales de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral	37
Tabla 12. Relación entre las variables Gestión de la Inducción y el Desempeño Laboral	39
Tabla 13. Relación entre la dimensión Inducción General y la variable Desempeño Laboral	40
Tabla 14. Relación entre la dimensión Inducción Específica y la variable Desempeño Laboral	41

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de barras del nivel porcentual de la variable Gestión de la Inducción	34
Figura 2. Gráfico de barras porcentual de las dimensiones de la variable Gestión de la Inducción	35
Figura 3. Gráfico de barras porcentual de la variable Desempeño Laboral	36
Figura 4. Gráfico de barras porcentual de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral	37

Resumen

La investigación se desarrolló en la sede del Distrito Fiscal de Lima Norte y fue planteada con el objetivo de establecer la relación entre la gestión de la inducción y el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte. El marco teórico de la investigación estuvo fundamentado para la variable gestión de la inducción por los conceptos y normas de la entidad pública SERVIR y para la variable desempeño laboral por la directiva del Ministerio Público en información referida sobre la evaluación del desempeño del servidor en dicha institución. El método utilizado fue el hipotético deductivo, de naturaleza básica, con enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo – correlacional, con diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 31 colaboradores pertenecientes a la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte, quienes participaron en la encuesta respondiendo a un cuestionario con respuestas de escala tipo Likert., el mismo que fue validado previamente por juicio de tres expertos, y cuya confiabilidad arrojó un alfa de cronbach de 0.971 y 0.981 para las variables gestión de la inducción y desempeño laboral respectivamente. Los datos fueron procesados mediante el software Excel para la parte descriptiva y mediante el software IBM SPSS Statistics²⁴ para la parte inferencial. Los resultados principales para la parte descriptiva arrojan un nivel de satisfacción bueno respecto a la información brindada en la gestión de la inducción y un nivel medio para el logro en el desempeño laboral. Para la parte inferencial se demostró que la gestión de la inducción se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.864 para un nivel de significancia de $0.00 < \alpha < 0.05$.

Palabras claves: Gestión de la Inducción, Desempeño Laboral, SERVIR

Abstract

The investigation was developed at the headquarters of the North Lima Fiscal District and was proposed with the objective of establishing the relationship between the management of induction and the work performance of the administration personnel of the North Lima Fiscal District. The theoretical framework of the research was based on the variable management of the induction by the concepts and norms of the public entity SERVIR and for the variable work performance by the directive of the Public Ministry in referred information on the evaluation of the performance of the server in said institution. The method used was the hypothetical deductive, basic in nature, quantitative approach, descriptive-correlational scope, with a non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 31 collaborators belonging to the Administration of the North Lima Fiscal District, who participated in the survey by responding to a questionnaire with Likert-type responses, the same that was previously validated by the judgment of three experts, and whose reliability yielded a cronbach's alpha of 0.971 and 0.981 for the variables management of induction and work performance respectively. Data were processed using Excel software for the descriptive part and using IBM SPSS Statistics²⁴ software for the inferential part. The main results for the descriptive part show a good level of satisfaction with respect to the information provided in the management of induction and a medium level for achievement in job performance. For the inferential part, it was demonstrated that Induction Management is significantly related to the work performance of the personnel of the Administration of the Fiscal District of North Lima, with a Spearman correlation coefficient of 0.864 for a significance level of $0.00 < \alpha < 0.05$.

Keywords: Induction Management, Labor Performance, SERVIR

I. Introducción

En el Perú desde los últimos años se viene implementando el Nuevo Código Procesal Penal en los distintos distritos fiscales del país, al comienzo se implementa en las fiscalías anticorrupción, y luego en las fiscalías penales. En el año 2017 se implementa en el Distrito Fiscal del Callao y en julio del 2018 en Lima Norte. La implementación del nuevo código trae consigo muchos aspectos, entre ellos una nueva forma organizativa de las fiscalías penales, la contratación de gran cantidad de personal, así como la creación de nuevos puestos. Ante los aspectos mencionados se tiene una situación donde la gestión de inducción se vuelve más compleja, además, se percibe que durante su proceso se imparten charlas con información sólo de carácter general y prescinden de información específica para el cargo, carentes de la información necesaria para lograr la adecuada adaptación, integración, rendimiento, identificación y compromiso con la entidad, así como para tener clara la misión y objetivos esperados, Se puede añadir que observa en muchos casos a un personal ingresante o nuevo, desorientado y con bajo desempeño laboral.

Shiappa – Pietra (2019), en su artículo “*Ministerio Público: ¿ Y ahora qué?*” opina que en el Perú el Ministerio Público arrastra una crisis de larga data, donde la gestión de Recursos Humanos incluyendo los aspectos referidos al desarrollo profesional es caracterizada por la arbitrariedad, el favoritismo, falta de incentivos, ellos atentando contra la productividad y la probidad en el desempeño funcional, existiendo una precariedad laboral, donde los asistentes o técnicos administrativos gestionan una parte importante de la carga procesal, sin embargo, ellos no reciben una adecuada capacitación ni inducción al ingresar a la referida institución, lo que trasciende en un bajo rendimiento laboral.

Taype (2016), redactó un artículo referido al exceso del personal en la administración pública del país, por lo que manifestó que uno de los grandes desafíos que tiene la administración pública es contar con un recurso humano idóneo, así mismo, señala que en el Perú existe una deficiente administración de los recursos humanos por lo que fácilmente se logra evidenciar una deficiente inducción del servidor público.

Córdova (2016), elaboró un trabajo sobre la creación de un manual para realizar el proceso de inducción en una empresa extranjera con 150 años de funcionamiento, pero en el cual tenía un área de recursos humanos creado recientemente, además había un departamento para el crecimiento del personal y de la empresa, este último pretendía apoyar en la inducción al personal debido a que se detectaron problemas serios en la organización en los años

actuales. Se tiene que la empresa no contaba con ningún procedimiento establecido para brindar una inducción a sus trabajadores, debido a ello desarrolló un Manual de Inducción con la finalidad de resolver el problema de inducción. Córdova logro detectar y concluir que los trabajadores tienen falta de conocimiento de sus derechos y obligaciones, la información se impartía solo a algunos, la empresa daba una inducción de manera informal y con información deficiente, contribuyendo al retraso en la productividad, los trabajadores nuevos aprenden por el proceso de ensayo y error generándose pérdida de tiempo, esfuerzos y recursos, además no existía ningún documento informativo concerniente a la inducción.

Sana (2018), realizó un trabajo de investigación sobre la influencia de la inducción impartida por el área de recursos humanos en el desempeño de los empleados de una empresa minera en el país, *en dicho estudio* concluyo que la inducción que el área de Recursos Humanos imparte al personal nuevo que ingresa a laborar en dicha empresa minera, era realizada de manera incompleta, pues no se realiza la etapa de inducción específica, realizándose solo a las tres cuartas partes de dicho personal, causando en el trabajador dificultades en su desempeño laboral, con baja iniciativa, bajo compromiso personal con la organización, situaciones de incertidumbre, desconocimiento y conflictos laborales. Recomienda que se deba dar la debida importancia a la inducción, garantizándose el cumplimiento de la inducción específica y la evaluación de resultados para todos los trabajadores que ingresen a la empresa.

Bajo los argumentos señalados anteriormente, se evidencia que existe un bajo desempeño laboral en las entidades o empresas, teniendo como probable factor una inducción inadecuada, incompleta o no acorde a la necesidad requerida. En el caso del Distrito Fiscal de Lima Norte, se percibe un bajo rendimiento laboral, así mismo, se advierte que las inducciones que se realizan no transmiten la información suficiente para el buen inicio de las labores de los nuevos servidores, pues dichas inducciones se vienen realizando dando información de carácter general (inducción general), y no brindando al personal una inducción que contenga la información necesaria propia del puesto (inducción específica). Los inconvenientes en la inducción se complican más cuando se trata del caso en que el personal que ingresa en nuevos cargos o puestos, pues no hay personal antiguo que pueda dar información al personal ingresante. Entonces se tiene que de no realizarse un programa de inducción adecuado puede traer como consecuencias entre otros que el personal inicie sus labores con un bajo desempeño.

Entre los antecedentes nacionales se tiene a Mamani (2017), quien realizó en su trabajo de investigación sobre la inducción y el desempeño directivo de los servidores que laboraban en una entidad de gestión de la educación en el país, en el cual busco definir la correspondencia entre el procedimiento de inducción y el marco de desempeño directivo en dicha unidad, desarrollando un trabajo de investigación con carácter no experimental descriptivo, concluyó que se aprecia una relación relevante entre el adecuado proceso de inducción y el buen desempeño directivo, así mismo determino que hay una correspondencia significativa entre el seguimiento y la evaluación de la inducción con el desempeño directivo, sin embargo, el proceso de inducción no es impartida a la mayor parte de dichos directivos.

Blas (2018), realizó una investigación en un grupo de personas que laboraban en el área de cobranzas de una empresa ubicada en la capital, el cual tuvo el propósito de determinar como la inducción influye en el cumplimiento de labores de los trabajadores del de dicha área administrativa, así mismo, señala que una inducción específica resulta muy importante para reducir el tiempo del grado de éxito obtenido durante el aprendizaje, al cual se incluye la mejor satisfacción del trabajador, una mejor productividad y cumplimiento de los objetivos a nivel laboral. En su investigación llego a determinar que el plan de inducción se encuentra relacionado de manera positiva con el cumplimiento, la satisfacción, las metas y la productividad, recomendando que se implemente un programa de inducción general e inducción específica a través de procesos estandarizados.

Salcedo (2018), realizó una investigación sobre la inducción y su correspondencia con el cumplimiento o desempeño de las labores de los servidores de una municipalidad en la región de la sierra del Perú, dicho estudio tuvo la finalidad determinar la correspondencia que existía entre la inducción y el rendimiento, realizó un trabajo con una metodología de tipo hipotética deductiva, con orientación cuantitativa, de alcance correlacional de carácter transversal y con un diseño de tipo no experimental, uso la técnica de la encuesta, Según los resultados determina que la inducción en la entidad se realiza de manera informal y no planificada, no permitiendo la rápida adaptación del servidor al puesto y a la organización. En su investigación concluyó que existe una relación de tipo significativo entre el proceso de inducción con el desempeño laboral de los servidores públicos, donde la correlación de Pearson fue de 0.727, con una correlación positiva alta.

Ramos (2015), realizó un estudio de investigación dentro de un grupo de alumnos de del curso de Administración Pública en una universidad del norte del Perú”, trabajo de investigación que tuvo como objetivo principal el plantear un programa de inducción para habilidades científicas a fin de acrecentar el cumplimiento a nivel universitario de los alumnos que cursaban primer ciclo de licenciatura en Administración Pública, desarrollando una investigación que fue de tipo descriptivo con un diseño no experimental, luego elaboró un plan de inducción de habilidades científicas para los estudiantes, así mismo, concluyó que con dicho programa se eleva el nivel académico de los estudiantes del curso de la licenciatura en Administración con plataforma virtual.

Entre los antecedentes internacionales se tiene a Sánchez (2016), quien realizó un trabajo de investigación en una entidad pública de Venezuela, *para ello* obtuvo información de la Dirección de Recursos Humanos de la entidad, que fue donde encontró un elevado índice de atraso laboral, disposiciones negativas hacia la organización y un bajo rendimiento. A lo anterior se sumó que existía una carencia de una herramienta ilustrativa para promover una efectiva adecuación e integración del personal con la organización, luego propuso diseñar y aplicar un programa de inducción para los trabajadores nuevos que ingresen a la entidad, dicha inducción tendrá dos etapas, la primera que es la inducción general y la segunda etapa que es la inducción específica.

Mejía (2016), realizó una investigación en los trabajadores que laboraban en el área de producción de un laboratorio, cuyo trabajo lo realizo con la finalidad de proponer una metodología para mejorar la inducción y capacitación del personal de fabricación de dicha área, a fin de facilitar la adaptación al puesto, a la vez generar el sentido de confianza y pertenencia con dicha empresa. Concluyo que el tiempo de inducción recibida es muy poco, así mismo, que la inducción al puesto (inducción específica) contenía información poco clara, no realizándose esta como debería ser, dando como resultado un personal sin la información necesaria y con un bajo desempeño laboral.

Ribadeneira (2017), tuvo como propósito estudiar la influencia de la inducción del trabajador en el ejercicio de labores en una compañía dedicada a la matricería llamada Ecuamatrix Cía. Ltda. de Ecuador, la investigación que realizó fue no experimental de tipo correlacional, además de corte transversal, además, de enfoque cuantitativo. Aplicó un cuestionario con la finalidad de evaluar la calidad del procedimiento de inducción a un total de 59 participantes. El producto obtenido fue la correspondencia positiva baja entre las

variables estudiadas, es decir obtuvo una relación baja entre la inducción y el desempeño del personal.

Aldi (2018), planteó el objetivo de definir la correspondencia entre la inducción y el desempeño laboral realizado en la organización del Restaurante Don Carlos, a través de encuestas con respuestas de valores dicotómicos, con una población de 30 colaboradores, en dicho estudio se determinó que existe una correspondencia del procedimiento de inducción en torno al desempeño laboral, así mismo encontró que el empleado nuevo ingresa a la organización y no se le imparte de manera directa la información imprescindible para el logro de su desarrollo, repercutiendo en el desempeño del colaborador de forma directa dentro de la organización. Finalmente, dicho autor propone una manual que contiene los pasos técnicos de un proceso de inducción, para implementarlo y así lograr incrementar su efectividad dentro de la empresa en el menor tiempo posible.

Vallejo (2011), señaló que el trabajador tiene problemas para desempeñarse debido a la dificultad de adaptarse a las condiciones de trabajo, a la organización al puesto o al entorno laboral, el problema de la adaptación la relaciona con la inducción deficiente, por ello recomienda realizar un programa de inducción completo, que incluya la información de la organización, información del puesto, presentación a sus compañeros y jefe, entrega de manuales y el entrenamiento en las labores propias del puesto.

Entre los conceptos de inducción tenemos a Mercado (2008), que describió a la inducción en su libro "*Administración Aplicada*" como un grupo de acciones que se ejecutan dentro de la gestión del personal, el cual tiene la finalidad de guiar, dirigir e integrar al personal nuevo al ambiente de trabajo, vemos entonces que la inducción es relevante en la gestión del personal y su finalidad es muy importante para el inicio de labores y consecuentemente el logro de un buen desempeño.

En el País, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es el órgano técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, entidad que tiene la finalidad de contribuir a la mejora continua de la administración del estado.

SERVIR (2014), en el artículo 184 del "*Reglamento de la Ley SERVIR (Decreto Supremo N°040-2014-PCM)*" se determina a la inducción como la actividad que tiene por finalidad brindar el conocimiento a los servidores del estado toda información referida a la

marcha y articulación general del estado a su entidad u organismo, a sus normas internas, así como al cargo o puesto a desempeñar.

SERVIR (2017) a través de la “*Guía para la Gestión del Proceso de Inducción SERVIR – 2017*”, describe a la inducción como el conjunto de actividades relacionadas entre sí, que comprenden la función de socialización y orientación de los servidores civiles que se integran o reintegran a un puesto en la entidad, así mismo, en la pág. 6 de la citada guía se señalan los dos objetivos del proceso de inducción, el primero que cumple la función de socialización, el cual está encaminado a facilitar la integración y adecuación al ambiente laboral y a su cultura organizacional especialmente con los servidores del área al cual ingresan; y el segundo objetivo que cumple la función de orientación, el cual está dirigido a proporcionar información sobre la organización y estructura del estado, así mismo de las normas y políticas interiores, procedimientos y patrones de conducta vinculadas a la entidad y específicamente las relacionadas al cargo.

En la referida guía se señaló que el proceso de inducción está dividido en dos partes o componentes, a las que para el presente trabajo de investigación serán las dimensiones de la variable Gestión de la Inducción: la inducción general y la inducción específica, la primera está referida a ofrecer información sobre el estado, la entidad, así como de las normas internas de la misma; el segundo componente está orientado a brindar información sobre el cargo a desempeñar.

Finalmente, en la mencionada guía se adjunta un modelo de registro de inducciones con los ítems propuestos por SERVIR, dichos ítems se encuentran agrupados en inductor general y en inducción específica. Para la presente investigación se propuso usar los ítems de este registro, para aplicarlo como cuestionario (adecuando las respuestas para una escala tipo Likert) a cada persona de la muestra y así poder medir la variable Gestión de la Inducción.

Para entender el desempeño laboral es esencial conocer el significado del desempeño en sí. Para Chiavenato (2011), en su libro “*Administración de Recursos Humanos*”, pág. 204, manifiesta que el desempeño viene a constituir la estrategia que tiene cada trabajador para lograr los objetivos pretendidos.

Motowidlo y Harrison (2013) señalan que el desempeño laboral es la valoración integral del que se tiene expectativa para una organización de los acontecimientos de los comportamientos discretos que un empleado lleva a cabo durante un periodo de tiempo.

Campbell (1990) planteo un prototipo de desempeño de ocho componentes que se basó en el estudio analítico de los componentes que intenta capturar los componentes del desempeño laboral existentes en todos los trabajos. Dichos factores son las dimensiones conductuales del desempeño, ellos son: la competencia en las tareas específicas (tareas técnicas básicas que diferencia un trabajo de otro), la competencia en las tareas no específicas (aquellas tareas no exclusivas), el mensaje escrito y oral, la manifestación del esfuerzo, la docilidad personal, el apoyo a los compañeros, la interacción y la tarea gerencial (responsabilidad de monitorear el progreso grupal).

En el país, SERVIR (2010), en el “*Reglamento del Decreto Legislativo 1025 - SERVIR*”, en su artículo 30°, señala al desempeño como el conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del servidor para cumplir sus metas, las capacidades para el puesto, las mismas que deben estar dirigidas a satisfacer las demandas de los ciudadanos y la obtención de los objetivos institucionales en cada entidad.

El Ministerio Público (2013), a través de la “*Directiva aplicable a los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Especial del D.L. 1057-CAS*” en el Ítem 32, señaló que la “Gerencia Central de Potencial Humano” es la encargada de disponer los procedimientos y criterios de evaluación, así como los formatos de evaluación para los trabajadores del personal contratado bajo la modalidad de los “Contratos Administrativos de Servicios” (CAS), por ello en dicha directiva adjunta el “Anexo N°01: Formato de Evaluación por desempeño de CAS”, dicho documento contiene las características del desempeño, las cuales deben ser evaluadas al personal contratado bajo la modalidad CAS. Los ítems o preguntas para evaluar el desempeño laboral son agrupados en seis componentes. El suscrito propone tomar dichos componentes como las dimensiones para la variable Desempeño Laboral para la presente investigación, las cuales son: a) Comunicación y motivación, b) Aptitud, colaboración y resolución de problemas, c) Trabajo en equipo y liderazgo, d) Organización calidad de trabajo y producción, e) Puntualidad, compromiso y responsabilidad y f) Iniciativa.

Para Kashyap (2019), la comunicación en el lugar de trabajo es uno de los signos de una cultura de alto rendimiento, es decir, es el intercambio de ideas dentro de una organización. Ella es efectiva cuando se envía y recibe un mensaje con precisión, finalmente destaca a la comunicación como fundamental para obtener de los objetivos de la empresa o grupo de trabajo.

Sourders (2020), señala que la motivación en el centro de trabajo proviene del interior del empleado, y viene desencadenado por recompensas o por esfuerzos propios que mejoran la imagen o por actividades intrínsecamente motivadoras en las que participamos para obtener una recompensa que no sea el disfrute que nos brindan estas actividades.

Judge y Kammeyer (2012) consideran a la actitud laboral como las evaluaciones que expresan sentimientos hacia las creencias y apago al trabajo que realiza cada persona.

Moseley (2019), explica que la colaboración en el trabajo es aquello que hace que el trabajo en equipo sea exitoso, es decir, cuando un grupo de personas se reúne y aporta sus experiencias en beneficio de un objetivo, proyecto o misión compartida. Señala también que la colaboración es el proceso de trabajo grupal, pero también es una habilidad aprendida, pues el que tan bien colabore con los demás tendrá un gran impacto en el resultado del proyecto grupal.

Para Indeed (2019), la resolución de problemas en el trabajo es el proceso de comprender un desafío y trabajar para encontrar una solución efectiva, el cual dependiendo del tipo y complejidad del problema podrá implicar el uso de operaciones matemáticas y/o poner a prueba las habilidades del pensamiento crítico.

Respecto al trabajo en equipo, Hass y Mortensen (2016), aseguran que su éxito depende de un conjunto básico de fundamentos para la colaboración grupal, así mismo, los equipos de hoy son muy diferentes a los del pasado, pues ahora son más diversos, dispersos, digitales y dinámicos.

En cuanto al liderazgo en el trabajo, Leigh (2020) menciona que todas las organizaciones deben tener liderazgo para tener éxito. Los empleados necesitan tener a alguien a quien admirar y emular para que les vaya bien para el logro de las metas a nivel de la organización. Un gran líder puede motivar e inspirar a los empleados a hacer lo mejor, así mismo que es necesario que las empresas u organizaciones se den cuenta que un líder y un gerente no siempre serán los mismos ya que pueden desempeñar roles muy distintos dentro del contexto de la organización.

Johnson (2019), relaciona la organización del trabajo con el cumplimiento de los plazos u objetivos de rendimiento individual, así mismo, señala que cuando los empleados puedan administrar su trabajo de manera más eficiente sus compañeros también sentirán los beneficios, finalmente comenta que se podría ahorrar más tiempo y estrés cuando más metódico se fuera en las actividades del trabajo.

Con respecto a la calidad de trabajo Spacey (2017), señala que es el valor del trabajo entregado, ya sea por el individuo, el equipo o por la organización, señala además que entre las características más importantes de la calidad están: que este adecuado para el propósito y que sea conforme con los requisitos,

Para la productividad en el trabajo Hanna (2018) señala que en gran medida es aquella cantidad de trabajo que se realiza en un entorno laboral en particular y también durante un periodo de tiempo en particular, además cuando la organización está totalmente operativa y funcionando a pleno rendimiento la productividad en teoría debería maximizarse.

Para la puntualidad en el centro laboral Kajidori (2015) manifiesta que es el rasgo maravilloso de una persona, ser admirado y respetado, además de demostrar el respeto hacia las personas, comenta también que el que llega tarde suele dar la impresión de que no valora el tiempo de la otra persona o que considera que su tiempo es más importante que el de la otra persona. Finalmente señala que la puntualidad es más importante para la organización pues es allí donde se le paga por las horas que dedica.

Con respecto al compromiso, Wainwright (2019) expone que es el vínculo que los empleados experimentan con su organización, en términos simples, los empleados que estén comprometidos con su organización se sentirán conectados, encajados y comprenderán los objetivos de dicho lugar, además, tendrán un valor agregado de mostrar una productividad alta y proactividad en ofrecen apoyo a su entorno.

Armstrong (2016) señala que la responsabilidad es el hecho de ser responsable, es algo que debe hacerse por ser moralmente correcto, así mismo, añade que en el trabajo es importante pues da el impulso para obtener resultados, un empleado responsable está más comprometido.

La iniciativa en el trabajo es tratada por Fisher (2018), quien señala que tomar la iniciativa es cuando el empleado realiza algo sin que se lo pidan, o antes de que alguien más lo realice, aunque fuera difícil, incomodo o vergonzoso inclusive.

La razón por la que se hizo el desarrollo de la investigación de la “La Gestión de Inducción en el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte-2020”, se basa en el sustento de que la inducción puede estar relacionada con el desempeño laboral, si una varia o mejora entonces podrá mejorar la otra, si en la inducción se da la información necesaria que todo servidor necesita para iniciar sus labores, se podrá

lograr una mejor adaptación al nuevo puesto e integrarse de manera más rápida a la entidad, trayendo consigo una mejora en la productividad.

En las organizaciones públicas se tiene la necesidad de entender los aspectos que tienen influencia en el rendimiento de los servidores públicos, como requisito forzoso para la obtención de la calidad superior en el proceso de cambio, con ello se puede lograr una mayor eficacia de la organización, dicha situación puede llevar a una profunda competencia en el área nacional o internacional en lo referido al incremento de metodologías para su valoración permanente. Es relevante destacar que un buen desempeño de las labores es el reflejo de la adecuada gestión de la inducción.

La realización del presente trabajo tuvo la justificación por la exigencia de contar con la información apreciada acerca de la correspondencia que existe entre el proceso de la gestión de la inducción y el desempeño laboral dentro de la organización.

Por medio de la investigación presente se pudo encontrar la correspondencia entre la gestión de inducción y el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte, así mismo, al desarrollar la recopilación de los datos se consiguió información para describir como se viene dando las inducciones y si estos cumplen con las pautas señaladas por SERVIR a fin de sugerir se corrijan o adicionen las pautas que faltan incluir en la inducción que se recibe.

Identificados las pautas o temas faltantes sugeridos por SERVIR en la inducción impartida al personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte se pudo recomendar que ellos sean incluidos y desarrollados durante el desarrollo de la Gestión de Inducción, a fin de optimizar o mejorar dicho proceso, ello traerá consigo que el personal nuevo tenga más posibilidades de iniciar sus labores un buen desempeño laboral, lo cual trascenderá en el logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

La investigación estuvo orientada a resolver la siguiente interrogante o problema general: “¿Cuál es la relación entre la gestión de inducción y el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte?”. Del problema general se desprendió dos interrogantes o problemas específicos: el primero fue ¿Cuál es la relación entre la inducción general y el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte?, el segundo fue ¿Cuál es la relación entre la inducción

específica y el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte?

Para Bernal (2010), el objetivo general del proyecto de investigación debe evidenciar la naturaleza de la propuesta del problema y la representación manifestada en su título. Por otro lado, señala que los objetivos específicos son desprendidos del objetivo general y deben enunciarse de tal manera que estén guiados al logro del objetivo general, y que los objetivos específicos son las secuencias que deben realizarse para obtener el logro del objetivo general.

La presente investigación considero como objetivo general: establecer la relación entre la gestión de inducción y el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte.

Del objetivo general se desprendieron dos objetivos específicos: el primero fue determinar la relación entre la inducción general y el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte, el segundo fue determinar la relación entre la inducción específica y el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte.

Carrasco (2006) señalo a la hipótesis de investigación como las expresiones que contienen a la probable respuesta al problema de la investigación, así mismo hizo referencia al desenvolvimiento experimentado de una variable o la relación de las variables, cuya autenticidad será probada mediante la aplicación adecuada del método científico de investigación. Dicho autor también señalo que la hipótesis por su jerarquía puede clasificarse en hipótesis generales e hipótesis específicas, las primeras son las que incluyen o expresan contestación completa y general al problema de la investigación, mientras a las segundas las llama también secundarias, subhipotesis o subsidiarias las cuales se deducen de las hipótesis generales y guardan ajustada correspondencia con los problemas específicos de la investigación.

Para Cherry (2020), la hipótesis es una declaración tentativa referida a la correspondencia entre dos o más variables de una investigación, es decir, es aquello que representa lo que la persona que investiga cree que sucederá cuando realice el experimento dentro de la investigación.

La investigación presente considero como hipótesis general: La Gestión de Inducción se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte. De la hipótesis general se desprendieron dos hipótesis específicas: la primera fue la inducción general se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte., la segunda fue la inducción específica se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Nola (2013) señaló que en los estudios hipotéticos deductivos existen al menos dos partes, la primera en la que la hipótesis surge y se propone para la prueba, la segunda parte en la que las consecuencias de la prueba se extraen de la hipótesis, pero también hay una tercera parte en la cual se deducen las consecuencias y se comparan con el experimento. Para el trabajo presente se usó el **método** hipotético deductivo.

Tipo

Arias (2012), se refirió a la investigación básica o pura como aquella que busca la fabricación de un moderno conocimiento, el mismo que puede estar orientado a aumentar los postulados teóricos de una ciencia determinada.

Según la naturaleza o tipo la investigación que se propuso es básica, porque llevó a la indagación de nuevos entendimientos, para el presente trabajo de investigación se buscó saber cuál es la correspondencia entre la gestión de inducción y el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte.

Enfoque

Por su enfoque la investigación es cuantitativa porque se recolectó datos mediante cuestionarios, a fin de probar una hipótesis. Hernández, Fernández, y Baptista (2014), señalan que las investigaciones cuantitativas son precisas y acotadas, se enfocan en variables lo más exactas y concretas que sean posible, se orientan a justificar teorías, hipótesis y/o aclaraciones así mismo a evaluar los efectos de las variables sobre otras, como los explicativos y correlacionales.

Alcance o nivel

Por su nivel de investigación es descriptiva – correlacionar, porque describió las variables y estableció las interrelaciones de causalidad entre ellas. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que aquel tipo de investigación detenta el propósito de obtener la correspondencia o el grado en que están asociados dos o más variables o categorías en determinada muestra.

Diseño

El diseño en la investigación es no experimental, pues no se manejan ni se manipulan las variables intencionalmente, lo que quiere decir que son vistos en su realidad. Además es transversal pues es un trabajo orientado a saber datos de ahora en una determinada institución mediante la aplicación de cuestionarios a un grupo de personas que vienen realizando actividades en determinados cargos, y que ya pasaron por una inducción al inicio de sus labores y tienen una opinión respecto a su desempeño en los primeros meses.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño de la investigación transversal es aquella en la que se reúnen en un instante datos en una ocasión o época única.

Para Kerlinger (2002), es no experimental una investigación cuando se hace la búsqueda experimental y ordenada, donde el investigador no tiene dominio directo de las variables independientes.

Para la presente investigación no se va a manipular la variable gestión de la inducción, si no se va a estudiar cómo se lleva a cabo y como es la performance o desempeño del personal del Distrito Fiscal de Lima Norte.

2.2. Operacionalización de variables

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que una variable es una característica que puede fluctuar y la fluctuación es capaz de observarse o medirse.

Para Tamayo (2004), es independiente una variable cuando se supone que las variaciones de valores de dicha variable ocasionan variaciones en los valores de otra distinta o distintas variables, estas últimas son las llamadas variables dependientes.

Al respecto Pérez y Merino (2015) señalan que una variable es independiente define el valor de otra variable al que se le llama dependiente.

Ramírez (s/f) manifiesta que una variable independiente es aquella que se modifica o es controlada para observar los efectos directos en otra llamada variable dependiente, en otras palabras, la variable independiente no se altera por otra variable, puede ser maniobrada. Por el contrario, la variable dependiente se ve alterada o maniobrada como factor alterable.

Para la presente investigación, por las características de las variables se puede argumentar que la inducción tendrá influencia en otra variable, que es el desempeño laboral.

Para Cabezas, Andrade y Torres (2018), la operacionalización de las variables en la investigación es un procedimiento para relacionarlas y busca establecer significados a los términos que se encuentran inicialmente de forma abstracta para luego ser llevados a

términos concretos, que además puedan ser observables y medibles, por medio de la operacionalización de los conceptos y variables hacia indicadores que sean capaces de medirse.

Se tiene entonces que la operacionalización de variables permitió construir un hilo lógico que mantuvo la unión y la coherencia entre las bases teóricas y los instrumentos, además dio una razón y un piso a toda la información que se obtuvo, que se analizó y se obtuvieron conclusiones.

Teniendo estos precedentes, para la investigación tiene las siguientes variables:

Variable: Gestión de inducción

De acuerdo al marco teórico se ha tomado el concepto elaborado por SERVIR, pues dicha entidad es un órgano rector especializado en los temas de Gestión de Recursos Humanos en la que se incluye la Gestión de la Inducción.

Definición conceptual:

SERVIR (2017) señaló a la inducción como el grupo de actividades enlazadas entre sí, que comprenden la función de socialización y orientación de los servidores civiles que se incorporan o se reincorporan a un puesto de la entidad.

Definición operacional:

La dimensión es un componente de una variable compleja, el cual resulta de su estudio y descomposición. Con la finalidad de medir la variable gestión de inducción se realizó una encuesta al personal del Distrito Fiscal de Lima Norte, cuyos ítems o indicadores son los empleados en el Registro de Inducciones diseñado por SERVIR.

Variable: Desempeño laboral

El Ministerio Público, mediante sus normas, establece que la valoración del desempeño laboral puede medirse por medio del empleo de un cuestionario de temas

Definición conceptual:

Es el conjunto de funciones, destrezas y productividad del personal para la realización de sus propósitos y metas, que realizan de manera ineludible las entidades en el modo y estipulaciones que se indican en la normatividad.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para Anderson, Sweeney y Williams (2012), la población es aquel grupo del total de los elementos de interés en un estudio en exclusivo, así mismo, señala que una muestra es una parte o subgrupo de la población.

Para el presente trabajo de investigación la población estuvo constituida por los servidores que ingresaron a la Administración del Distrito Fiscal ubicado en Lima Norte, bajo la modalidad de contratación CAS, desde julio hasta diciembre del 2018, año y meses donde se realizó la implementación de Nuevo Código Procesal Penal – tramo I, es decir la fase inicial de dicha implementación. La población es de 31 personas que ingresaron a través de 4 convocatorias, en los cargos de asistentes administrativos, asistente de audio y video, asistente administrativo, notificadores, conductores, perito y personal que labora en la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos.

La razón del porque se escogió esta población, fue que la mayor parte de los ingresantes ocuparon nuevos cargos, creados bajo la implementación del nuevo código, las personas al iniciar sus labores denotaron varios inconvenientes con la inducción recibida, sobre todo con la inducción específica o inducción al puesto, pues no había personal antiguo que pudiera dar la información necesaria al personal nuevo para el inicio de labores, es así que se percibió una desorientación y desinformación que probablemente haya afectado su desempeño durante los primeros meses de trabajo. Es necesario señalar que para la implementación del Nuevo Código Procesal Penal en el Distrito Fiscal de Lima Norte se realizaron convocatorias para contratación tipo CAS, es decir el personal nuevo ingresante fue contratado bajo esta modalidad.

Muestra

Dado que la población fue pequeña se consideró a todos sus integrantes, es decir, se tomó una muestra de tipo censal

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Terán (2020) señala a la técnica de recopilación de datos como aquellos procesos y actividades que usa la persona investigadora con la finalidad de conseguir los datos o información para realizar el objeto de su trabajo de investigación.

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta. La encuesta consistió en obtener datos del investigado o consultado en forma auto administrada, los instrumentos de recopilación de datos o cuestionarios fueron validados previamente por expertos.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento es el mecanismo que se usa en la investigación para recabar la información, en el caso del presente trabajo es un cuestionario.

Briones (2002), señala que la encuesta es uno de los instrumentos más usados en una investigación social cuantitativa, así mismo, recalca que es un método de obtención de información a través de preguntas orales o escritas, que se plantean hacia un universo o muestra de personas, las mismas que tienen las propiedades requeridas en el problema de la investigación.

El instrumento utilizado en el trabajo de investigación presentado fue un cuestionario, cuyos ítems son los que corresponden en el caso de la variable Gestión de Inducción a las preguntas señaladas en el modelo planteado por SERVIR y para el caso de la variable Desempeño Laboral corresponde a las mismas preguntas del formato que son aplicadas a los servidores del Ministerio Público contratados bajo la modalidad CAS, las que se realizan antes de renovárseles los contratos, es decir, cuando se acerca la finalización del plazo de contratación del personal son evaluados de manera previa antes de proceder a la renovación, y claro siempre que el resultado de dicha evaluación sea satisfactorio para el evaluador, el que por lo general es el jefe del área.

Para Monge (2011), las escalas son aquellos instrumentos que son los más ideales para lograr la medición de la intensidad de actitudes y opiniones del modo más objetivo. Es así que el fundamento que tiene el procedimiento radica básicamente en solicitar a la persona encuestada que señale, dentro de una serie de respuestas graduadas a aquellas que prefiera, se incline o represente la mejor contestación de lo que piensa la persona encuestada en torno a las preguntas realizadas.

El cuestionario que se usó en el trabajo de investigación presente se redactó de manera sistemática y con respuestas de escala tipo Likert, es así que para la variable Gestión de inducción, para poder medir la satisfacción con respecto a la información brindada en cada ítem las respuestas fueron (1) Sumamente insatisfecho, (2) Insatisfecho, (3) Ni satisfecho ni insatisfecho, (4) Satisfecho, y (5) Sumamente satisfecho, es necesario señalar que estas alternativas fueron modificadas pues en el formato de SERVIR solo contenía las opciones: “se realizó” y “no se realizó”. Para la variable Desempeño Laboral respecto al cumplimiento de las actividades o características propias del desempeño, las respuestas serán: (1) Nunca, (2) la mayoría de veces no, (3) Unas veces si otras veces no, (4) la mayoría de veces si (5) Siempre, cabe señalar que dichas las alternativas en el formato del Ministerio Publico eran: excelente, bueno regular e insatisfactorio

Validación

Para Mejía (2005), los indicadores de la variable son aquellas que ponen de manifiesto a los procesos u operaciones a las que están referidas los conceptos, por lo que, a fin de evitar errores, dichos indicadores deben ser previamente sometidos a pruebas de validación, con ello se tendrá buenos niveles de certeza de su pertinencia con relación al concepto al que están referidos.

Se puede decir, entonces, que un instrumento es válido cuando realmente mide aquella variable que se pretende medir. En la presente investigación la validación de los instrumentos se realizó por medio de tres expertos, dos de ellos con grado de Maestría en Gestión Pública y uno con grado de Maestría en Administración de empresas.

Tabla 2

Validación del instrumento: Gestión de la Inducción

	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Experto 1: Mg. Aurelia Ticona Sanka	x		x		x	
Experto 2: Mg. John Moreno Campomanes	x		x		x	
Experto 3: Mg. Luis Amayo Salazar	x		x		x	
Promedio	x		x		x	

Tabla 3

Validación del instrumento: Desempeño Laboral

	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Experto 1: Mg. Aurelia Ticona Sanka	x		x		x	
Experto 2: Mg. John Moreno Campomanes	x		x		x	
Experto 3: Mg. Luis Amayo Salazar	x		x		x	
Promedio	x		x		x	

Confiabilidad

Se dice que un instrumento es fiable o confiable si el grado de uso repetido al mismo sometido produce resultados que son iguales. Para valorar la confiabilidad se usó una fórmula que produjo el coeficiente que represento el grado de confiabilidad, desde un coeficiente mínimo cero que significa que no es confiable has un coeficiente máximo uno que representa la máxima confiabilidad. Por medio del uso del índice de consistencia interna Alfa de Cronbach se medirá la fiabilidad de los instrumentos, el cual se espera sea mayor a 0.80, correspondiente a una excelente confiabilidad.

Tabla 4

Confiabilidad Gestión de la Inducción

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	31	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. La eliminación por lista tiene su base en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.971	21

Tabla 5

Confiabilidad Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	31	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. La eliminación por la lista tiene base en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.981	25

2.5. Procedimiento

Gómez (2012), explica que uno de una de las finalidades en una investigación es reunir datos para que luego sean analizados y comparados con las hipótesis propuestas para que posteriormente se obtengan las conclusiones más relevantes.

El procedimiento tuvo las siguientes actividades:

- Elaboración de instrumentos de recolección de datos
- Contacto, envío vía electrónica de los instrumentos a las personas que conforman la muestra censal, a quienes vía telefónica se les explicara la importancia y procedimiento de llenado de encuestas
- Recopilación de datos y análisis

Prueba de normalidad

La prueba de la normalidad es aquel procedimiento que se basa en verificar si los datos que se obtuvieron para la variable siguen una distribución normal o no. Este es un procedimiento que se lleva a cabo cuando las variables son cuantitativas como es el caso en la investigación presente.

Las pruebas de normalidad se miden principalmente con: Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores a 50 y de Shapiro y Willks cuando se tratan de muestras son iguales o menores de 50, como es el caso del presente trabajo.

A continuación, se hallaron las normalidades trabajadas con el programa SPSS, y con sus respectivas pruebas de hipótesis

Tabla 6

Normalidad de la variable Gestión de la Inducción:

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestion_de_la_Induccion	.144	31	.103	.963	31	.348

a. Corrección para la significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

Ho: La variable Gestión de Inducción en la muestra tiene una distribución normal.

H1: La variable Gestión de Inducción en la muestra no tiene una distribución normal.

Prueba de Shapiro-Wilk de calificaciones para la variable:

Si la significancia es mayor que 0.05 aceptamos la Ho,

Como la significancia 0.348 es mayor que 0.05, entonces aceptamos la Ho, es decir la variable Gestión de la Inducción tiene una distribución normal en la muestra.

Tabla 7

Normalidad para la variable Desempeño Laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	.139	31	.135	.954	31	.205

a. Corrección para la significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

Ho: La variable Desempeño Laboral en la muestra tiene una distribución normal.

H1: La variable Desempeño Laboral en la muestra no tiene una distribución normal.

Prueba de Shapiro-Wilk de calificaciones para la variable:

Si la significancia es mayor que 0.05 aceptamos la Ho,

Como la significancia 0.205 es mayor que 0.05, entonces aceptamos la Ho, lo que quiere decir que la variable Desempeño Laboral tiene una distribución de tipo normal en la muestra.

2.6. Método de análisis de datos

El propósito fue abreviar las observaciones realizadas, de tal forma que proporcione una respuesta a las cuestiones de la presente investigación. El propósito de la interpretación es el aspecto singular del análisis que tiene el objeto que es buscar un concepto más amplio a las contestaciones por medio su trabazón con otros saberes disponibles.

El proceso para realizar el análisis de los datos, consistió en procesarlos, elaborando una matriz de datos en una página Excel, donde en la primera columna hay que poner la cantidad de datos recogidos, luego horizontalmente se colocara los reactivos usados, es decir, con las respuestas a las preguntas realizadas, es decir un cuadro de doble entrada, para posteriormente ser procesados (sacar media, moda, desviación estándar), hacer la estadística descriptiva de los datos. Para la presente investigación, al ser correlativo se usara las técnicas de correlación e inferencia.

2.7. Aspectos éticos

Los autores Guillen y Valderrama (2013), respecto a los aspectos éticos, sugieren varias pautas, entre ellas: que no se mencionen los nombres de los encuestados, tener el consentimiento informado de los encuestados, descartar el racismo o discriminación porque las todas las personas son importantes con el mismo respeto, no recurrir a recursos poco morales no éticos, tampoco no investigar con fines de lucro, plantear preguntas con respuestas adecuadas y precisas.

La presente investigación contiene aspectos éticos propios y se encuentran de acuerdo a las normas de redacción, se ha utilizado las normas de escritura APA, el cual es un grupo de patrones creados por la American Psychological Association, con la finalidad de estandarizar la forma de exposición de trabajos redactados en un nivel internacional. Para no incomodar a las personas involucradas durante el proceso de investigación, no se hará mención a nombre y/o apellidos.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Para Trochim (2020), la estadística descriptiva se utiliza para describir características de los datos obtenidos en el estudio, así mismo, estos proporcionan una síntesis sobre la muestra y los datos, junto con el análisis gráfico forma la base de casi todo análisis cuantitativo de datos.

A continuación se detalla el análisis descriptivo realizado en la presente investigación:

Tabla 8

Frecuencia y nivel porcentual de la variable Gestión de la Inducción

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	3%
Regular	9	29%
Bueno	21	68%
TOTAL	31	100%

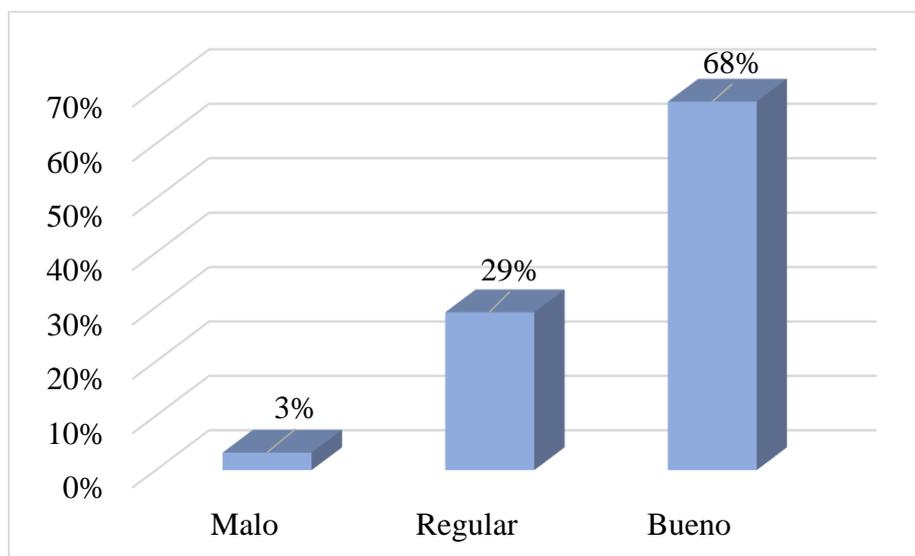


Figura 1. Gráfico de las barras del nivel porcentual de la variable Gestión de la Inducción

Interpretación

En la Tabla 8 y figura 1, se observa que, de 31 encuestados, 21 que equivale a 68% manifestaron un nivel de satisfacción bueno respecto a la información brindada en la Gestión de la Inducción recibida. Asimismo, 9 (29%) manifiestan un nivel regular y 1 (3%) manifiesta un nivel malo.

Tabla 9

Frecuencias y niveles de porcentaje de las dimensiones de la variable Gestión de la Inducción

Nivel	Inducción General		Inducción Especifica	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0%	4	13%
Regular	7	23%	21	68%
Bueno	24	77%	6	19%
TOTAL	31	100%	31	100%

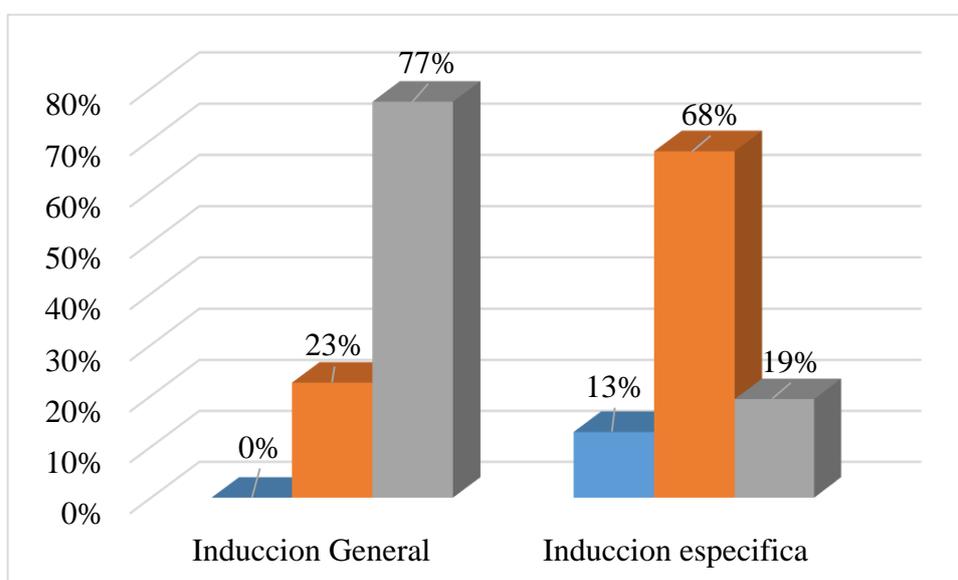


Figura 2. Gráfico de barras porcentual de las dimensiones de la variable Gestión de la Inducción

Interpretación

En la Tabla 9 y figura 2, se observa que, de 31 encuestados 24 (77%) manifestaron un nivel de satisfacción bueno respecto a la información recibida en la Inducción General y 7 (23%) manifestó un nivel regular. Así mismo, 21 (68%) manifestaron un nivel de satisfacción regular respecto a la información recibida en la Inducción Especifica y 4 (13%) manifestó un nivel malo.

Tabla 10

Frecuencias y niveles de porcentaje de la variable Desempeño Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	10%
Medio	21	68%
Alto	7	23%
TOTAL	31	100%

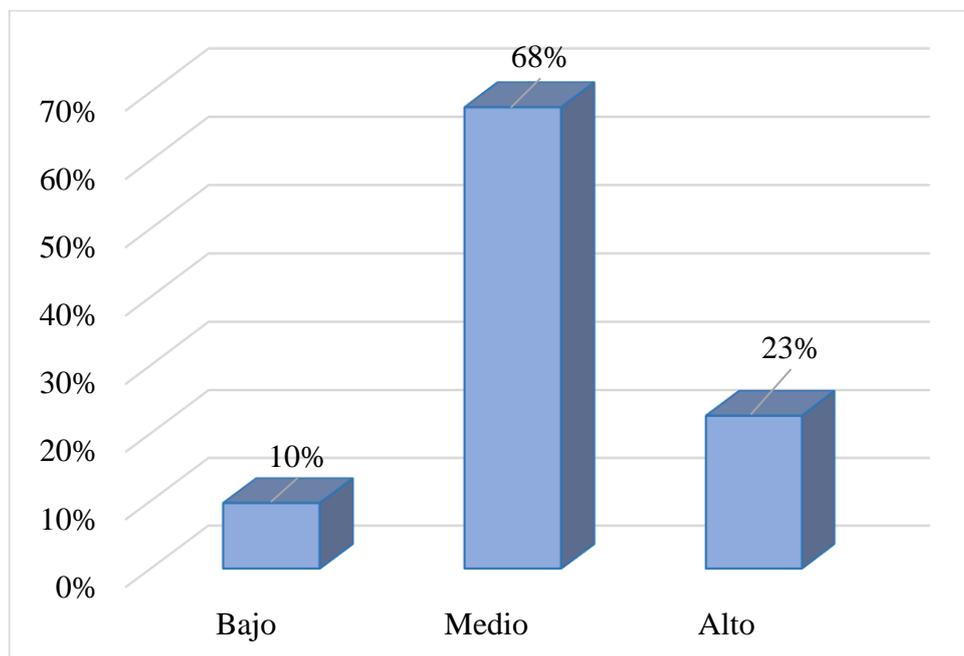


Figura 3. Gráfico de barras porcentual de la variable Desempeño Laboral

Interpretación

En la Tabla 10 y figura 3, se observa que, de 31 encuestados, 21 que equivale a 68% manifestaron que su desempeño laboral tuvo un nivel medio. Asimismo, 7 (23%) manifiestan un nivel alto y 3 (10%) manifiesta un nivel bajo.

Tabla 11

Frecuencias y niveles de porcentaje de las dimensiones para la variable Desempeño Laboral

Nivel	Comunicación y motivación		Actitud, colaboración y resolución de problemas		Trabajo en equipo y liderazgo		Puntualidad, compromiso y responsabilidad		Organización, calidad de trabajo y producción		Iniciativa	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	4	13%	2	6%	4	13%	5	16%	2	6%	3	10%
Medio	17	55%	21	68%	24	77%	17	55%	21	68%	22	71%
Alto	10	32%	8	26%	3	10%	9	29%	8	26%	6	19%
TOTAL	31	100%	31	100%	31	100%	31	100%	31	100%	31	100%

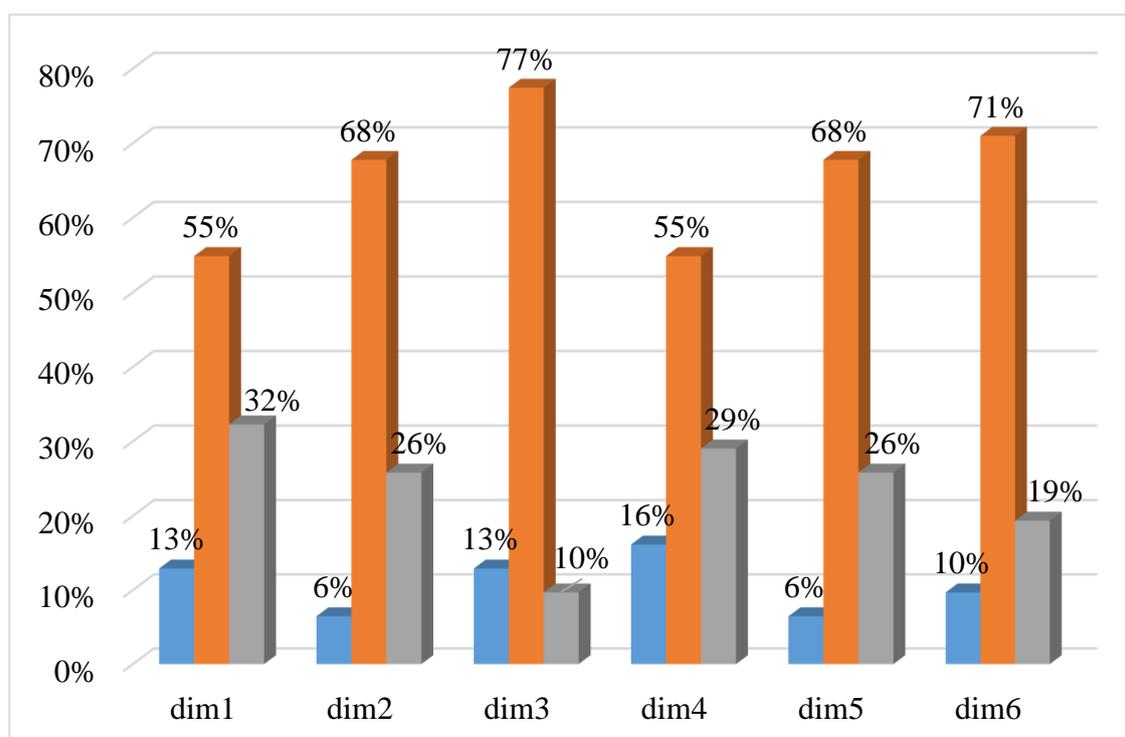


Figura 4. Gráfico de barras porcentual de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral

En la Tabla 11 y figura 4, se observa que, de 31 encuestados 17 (55%) manifestaron haber tenido un nivel medio para la “comunicación y motivación”, como parte de su desempeño laboral, 10 (32%) manifestaron haber tenido un nivel alto y 4 (13%) un nivel bajo.

Seguidamente, 21 (68%) manifestaron haber tenido un nivel medio para la “actitud, colaboración y resolución de problemas”, como parte de su desempeño laboral, 8 (26%) manifestaron haber tenido un nivel alto y 2 (6%) un nivel bajo.

Luego, 24 (77%) manifestaron haber tenido un nivel medio para el “trabajo en equipo y liderazgo”, como parte de su desempeño laboral, 4 (13%) manifestaron haber tenido un nivel alto y 3 (10%) un nivel bajo.

A continuación, 17 (55%) manifestaron haber tenido un nivel medio para la “puntualidad, compromiso y responsabilidad”, como parte de su desempeño laboral, 9 (29%) manifestaron haber tenido un nivel alto y 5 (16%) un nivel bajo.

Además, 21 (68%) manifestaron haber tenido un nivel medio para la “organización, calidad de trabajo y producción”, como parte de su desempeño laboral, 8 (26%) manifestaron haber tenido un nivel alto y 2 (6%) un nivel bajo.

Finalmente, 22 (71%) manifestaron haber tenido un nivel medio para la “iniciativa”, como parte de su desempeño laboral, 6 (19%) manifestaron haber tenido un nivel alto y 3 (10%) un nivel bajo.

3.2. Análisis inferencial (prueba de hipótesis)

Prueba de hipótesis general de la investigación (relación entre la gestión de la inducción y el desempeño laboral)

H₀: La gestión de la inducción no se relaciona significativamente con en el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte

H₁: La gestión de la Inducción si se relaciona significativamente con en el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte

Asumimos el nivel de confianza = 95%

Margen de error = al 5% (0.05)

Regla de decisión:

$p \geq \alpha$ entonces se acepta H_0 (se rechaza la hipótesis alternativa)

$p < \alpha$ entonces se rechaza H_0 (se acepta la hipótesis alternativa)

Tabla 12

Relación entre las variables Gestión de la Inducción y el Desempeño laboral

		Gestión de la inducción	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión de la inducción	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	31
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.864**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	31

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

Decisión estadística

El resultado del coeficiente para la correlación de Spearman da un valor de 0.864, por lo cual hay una correlación positiva considerable. Además se puede observar que la significancia encontrada (0.000) es menor a la significancia de la presente investigación ($\alpha = 0.05$), ($0.00 < 0.005$, nivel de aceptación = 95%), entonces se concluye que según la regla de decisión: se rechaza la hipótesis nula (**H₀**: La Gestión de la Inducción no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del Personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte), por lo cual se acepta la hipótesis general o alternativa (**H₁**: La Gestión de la Inducción si está relacionada de manera significativa con el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte).

Prueba hipótesis específica 1 (entre la dimensión inducción general y la variable desempeño laboral)

H₀: La Inducción General no está relacionada significativamente con el Desempeño Laboral del Personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte

H₁: La Inducción General si está relacionada significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte

Asumimos el nivel de confianza = 95%

Margen de error = al 5% (0.05) = α

p = significancia

Regla de decisión:

$p \geq \alpha$ entonces se acepta H_0 (se rechaza la hipótesis alternativa)

$p < \alpha$ entonces se rechaza H_0 (se acepta la hipótesis alternativa)

Prueba de hipótesis

Tabla 13

Relación entre la dimensión Inducción General y la variable Desempeño laboral

			Inducción general	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Inducción general	Coefficiente de correlación	1.000	.797**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	31	31
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.797**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	31	31

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

Decisión estadística

El valor obtenido del coeficiente para la correlación de Spearman da un valor de 0.797, por lo cual hay una correlación positiva considerable. También se puede observar que la significancia encontrada (0.000) es menor a la significancia de la presente investigación ($\alpha = 0.05$), ($0.00 < 0.005$, nivel de aceptación = 95%), entonces se concluye que de acuerdo a la regla de decisión: se rechaza la hipótesis nula (**H₀**: La Inducción General no está relacionada significativamente con el Desempeño Laboral del Personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte), por lo cual se acepta la hipótesis alternativa (**H₁**: La Inducción General si está relacionada de manera significativa con el Desempeño Laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte).

Prueba de hipótesis 2 (relación entre la dimensión inducción específica y la variable desempeño laboral)

Formulación de hipótesis nula y alternativa

H₀: La Inducción Especifica no está relacionada significativamente con el Desempeño Laboral del Personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte

H₁: La Inducción Especifica si está relacionada significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte

Asumimos el nivel de confianza = 95%

Margen de error = al 5% (0.05)

Regla de decisión:

$p \geq \alpha$ entonces se acepta H_0 (se rechaza la hipótesis alternativa)

$p < \alpha$ entonces se rechaza H_0 (se acepta la hipótesis alternativa)

Prueba de hipótesis:

Tabla 14

Relación entre la dimensión Inducción Especifica y la variable Desempeño laboral

			Inducción especifica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Inducción especifica	Coefficiente de correlación	1.000	.963**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	31	31
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.963**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	31	31

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

Decisión estadística

El valor obtenido para el coeficiente de la correlación de Spearman da un valor de 0.963, por lo cual existe una correlación positiva muy fuerte. Asimismo, se puede observar que la significancia encontrada (0.000) es menor a la significancia considerada en la investigación ($\alpha = 0.05$), ($0.00 < 0.005$, nivel de aceptación = 95%), entonces se concluye que de acuerdo a la regla de decisión: se rechaza la hipótesis nula (**H₀:** La Inducción Especifica no está

relacionada significativamente con el Desempeño Laboral del Personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte), por lo cual se acepta la hipótesis alternativa (**H₁**: La Inducción Especifica si está relacionada significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte).

IV. Discusión

Partiendo de los hallazgos obtenidos se acepta la hipótesis general alternativa, es decir, se efectuó el objetivo principal o general del presente trabajo de investigación, el mismo que establece que la Gestión de la Inducción está relacionada de manera significativa con el Desempeño Laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte. Así mismo se aceptan las hipótesis alternativas, es decir, se determinó que la Inducción General está relacionada con el Desempeño Laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte y que la Inducción Especifica está relacionada con el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte.

Los resultados presentes guardan semejanza con lo que sostienen Mamani (2017), Blas (2018) y Ribadeneira (2018), pues son investigaciones con enfoque cuantitativo, descriptivos y correlacionales, así mismo, utilizan las variables inducción y desempeño. Dichos autores en sus investigaciones concluyen que las variables se encuentran relacionadas entre sí, igual a lo encontrado en la presente investigación.

Cabes mencionar que en las investigaciones situadas en los antecedentes, si bien, sus variables son la inducción y el desempeño, estos trabajos fueron realizados en entidades privadas y públicas, en los cuales las dimensiones de cada variable son enfocadas desde diversas perspectivas, pues usaron otras fuentes teóricas para conceptualizar dichas dimensiones, por ello las dimensiones varían en cantidad, en sus nombres y/o en sus indicadores, no obstante las características de aquellas son semejantes a las dimensiones señaladas en la presente investigación.

Para el trabajo de investigación presentado, en la conceptualización de las variables inducción y desempeño se utilizó fuentes señaladas por entidades del estado, ello con la finalidad de situarse en la línea de investigación de la Reforma y la Modernización del Estado, así se tiene que para la variable Gestión de la Inducción se utilizaron las teorías y pautas señaladas por SERVIR que es el ente rector de recursos humanos en el país, así mismo, para la variable Desempeño Laboral se usaron las teorías y pautas señaladas por el Ministerio Público pues es el lugar donde se realizó la investigación que es el Distrito Fiscal ubicado en Lima Norte. Se tiene entonces que las dimensiones de las variables fueron las mismas que utiliza SERVIR para el caso de evaluación de la inducción y el Ministerio Público para el caso de la evaluación del desempeño laboral, con el objetivo de situarse en un plano más acorde o real a la conceptualización de dichas dimensiones por las entidades

del estado. Por ello se recomendará que en caso se realicen similares investigaciones en entidades públicas, estas se ciñan en los conceptos y normas del estado por ser estas las más adecuadas.

Existe la posibilidad de aplicar o relacionar los productos obtenidos para el presente trabajo de investigación, a otros lugares, por ejemplo, a los distritos fiscales donde se venga implementando el Nuevo Código Procesal Penal, pues ellos tienen y/o tendrán situaciones similares al problema del presente estudio, como es el caso del Distrito Fiscal de Lima Este, en el que si bien se ha iniciado a partir del año 2019, aún se encuentra en proceso de implementación, el mismo que se realiza a través de convocatorias en varios tramos, lo que trae consigo una cantidad considerable de contratación de nuevo personal, claro está además de una gran logística necesaria. Situación similar se tendrá en el Distrito Fiscal ubicado en Lima Este y en Lima Centro, que, si bien su implementación estuvo programada para este año 2020, no se pudo concretar el inicio de dicha implementación por la pandemia que viene afectando a diversas entidades públicas y privadas.

V. Conclusiones

- Primera: En lo referente al objetivo general se estableció la correspondencia entre la gestión de la Inducción y el Desempeño Laboral del personal de la Administración del distrito Fiscal de Lima Norte, obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman de 0.864, siendo esta relación significativa, de lo cual se señala que, si se logra mejorar la inducción, se mejorara el desempeño.
- Segunda: Respecto al primer objetivo específico, se determinó la relación que existe entre la inducción general y el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.797.
- Tercera: Respecto al segundo objetivo específico, se logró determinar la relación que existe entre la Inducción Especifica y el Desempeño Laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.963.
- Cuarta: Un 68% de las personas encuestadas manifestaron un nivel de satisfacción bueno respecto a la información recibida durante la Gestión de la Inducción, sin embargo, también un 68% manifestó que su desempeño tuvo un nivel medio.
- Quinta: El 77% de personas encuestadas manifestaron un nivel de satisfacción bueno respecto a la información recibida en la Inducción general, mientras que un 68% de ellos manifestaron un nivel de satisfacción regular respecto a la información recibida en la Inducción Especifica. La posible causa de esta situación es que muchas de las personas que ingresaron ocuparon cargos en puestos recién creados, entonces no habría personal antiguo que pudiera brindar información para realizar la inducción específica al personal nuevo.
- Sexta: Puesto que hay una correspondencia positiva significativa entre la Gestión de la Inducción con el Desempeño Laboral se puede concluir que cuando se mejore la inducción se podrá mejorar también el desempeño laboral.

VI. Recomendaciones

- Primera: Debido a la significativa relación entre la gestión de la inducción y el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte, se recomienda realizar mejoras en las inducciones impartidas a servidores nuevos o ingresantes, bajo las pautas señaladas por SERVIR.
- Segunda: Debido a la significativa relación que se encontró entre la inducción general y el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte y dado que se encontró un nivel de satisfacción bueno respecto a la información brindada en dicha etapa de la inducción, se recomienda mantener o mejorar y una evaluación continua en el nivel de información en la inducción general.
- Tercera: Debido a que el nivel de satisfacción respecto de la información recibida en la Inducción Especifica es regular, se recomienda gestionar mejoras bajo las pautas señaladas por SERVIR para esta actividad, con ello se podrá mejorar el desempeño laboral
- Cuarta: Con las mejoras sugeridas anteriormente se logrará un mejor nivel de satisfacción respecto a la información brindada durante la gestión de inducción y se logrará un desempeño alto, que trascenderá en el logro de objetivos institucionales.
- Quinta: Se recomienda que las entidades públicas en general realicen sus inducciones siguiendo las pautas señaladas por SERVIR, pues es el ente rector de la gestión de recursos humanos
- Sexta: En futuras investigaciones sobre la inducción que se realicen en entidades públicas, se sugiere tener en cuenta las pautas señaladas por SERVIR, por ser esta la autoridad en temas referentes a los recursos humanos para instituciones del estado.

Referencias

- Aldi, H. (2018). *Inducción y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Anderson, D., Sweeney, D. y Williams, T. (2011). *Estadísticas para negocios y economía*. (11va ed.). México: Cengage Learning.
- Arias, G. (2012). *El Proyecto de Investigación*. (6ta ed.), Venezuela: Editorial Epísteme C.A.
- Armstrong, J. (2016). Responsibility In The Workplace. *Linkedin*. Recuperado de: <https://bit.ly/3ijKsUv>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3ra ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Blas, L. (2018). *El programa de inducción y su influencia en el desempeño de los administradores de cobranzas de campo de la empresa Kobsa, Lima 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima.
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación Cuantitativa en las Ciencias Sociales*. Colombia: ARFO Editores e Impresiones Ltda.
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. (1ra ed.). Ecuador: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Campbell, J. (1990). Job performance factors. *Wikipedia The Free Encyclopedia*. Recuperado de: <https://bit.ly/3i5oUe4>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de Investigación Científica*. (1ra ed.). Perú, Lima: Editorial San Marcos.
- Cherry, K. (2020). Forming a Good Hypothesis for Scientific Research. *Verywellmind*. Recuperado de : <https://bit.ly/3kM86eh>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (9na ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Córdova, B. (2016). *Creación de un manual de procedimientos de inducción para la empresa DIMARSA en la ciudad de puerto Montt, Chile*. Universidad Austral de Chile, Puerto Montt, Chile.
- Fisher, N. (2018). How do you show initiative at work. *Natalie Fisher*. Recuperado de: <https://bit.ly/30xzZhV>
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. (1ra ed.). México: Red Tercer Milenio.

- Guillen, O. y Valderrama, S. (2013). *Guía para elaborar la Tesis Universitaria*. Recuperado de: <https://bit.ly/3fb7ESG>
- Indeed (2019). Effective steps to problema solving in the workplace. *Indeed*. Recuperado de: <https://indeedhi.re/2Pw3Jpb>
- Hanna, S. (2018). What is workplace productivity and how can it be measured?. *Texthelp*. Recuperado de: <https://bit.ly/30xaEVm>
- Hass, M. y Mortensen, M. (2016). The Secrets of Great Teamwork. *Harvard Business Review*. Recuperado de: <https://bit.ly/2PxAbrq>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Johnson, L. (2019). How to stay organized at work. *Slack Blog*. Recuperado de: <https://bit.ly/2PxA8Mg>
- Judge T. y Kammeyer, J. (2012) Job Attitudes. Recuperado de: <https://bit.ly/2C3AVBi>
- Kajidori, Y. (2015). Benefits of Punctuality at Work. *Linkedin*. Recuperado de: <https://bit.ly/33Fiezv>
- Kashyap, V. (2019). Effective Communication in the Workplace: How and Why?. *H R technologist*. Recuperado de: <https://bit.ly/31hwDil>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. (4ª ed.). México: McGraw-Hill. Pág. 504
- Leigh, A. (2020). About Leadership at Work. *Chron*. Recuperado de: <https://bit.ly/33xuxxs>
- Mamani, L. (2017). *Proceso de inducción y el marco de desempeño directivo en el ámbito de la Unidad de Gestión educativa Local de Lampa – 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. (1ra ed.). Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mejía, C. (2016). *Propuesta metodológica para la inducción y capacitación en el área de producción en laboratorios Ropsohn para el buen desempeño, bajo los requerimientos de la Resolución 1160 numeral 10 del 2016*. Universidad Libre. Ecuador, Bogotá.
- Mercado, S. (2008). *La Administración Aplicada, teoría y práctica, Primera Parte*. (2da ed.). México: Limusa.
- Ministerio Publico (2013). *Directiva aplicable a los trabajadores sujetos el Régimen Laboral Especial del D.L. 1057-CAS*. Recuperado de: <https://bit.ly/2OZFSOq>

- Monge, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa – Guía didacta*. Colombia: Editorial Universidad Surcolombiana
- Moseley, C. (2019). 7 reasons why collaboration is important. *Jostle Blog*. Recuperado de: <https://bit.ly/3gB2G3i>
- Motowidlo S. y Harrison K (2013). Job performance. *ResearchGate*. Recuperado de: <https://bit.ly/3a1tHKV>
- Nola, R. (2013). *Theories of Scientific Method, 7-The Hypothetico-deductive method*. Cambridge University Press. Recuperado de: <https://bit.ly/2XMfXPb>
- Pérez, P. y Merino, M. (2016). *Definición de Variable Independiente*. Recuperado de: <https://bit.ly/2BB7V3B>
- Ramos, L. (2015). *Programa de inducción de habilidades tecnológicas para mejorar el desempeño académico a los alumnos del primer ciclo de Administración Pública Virtual de la USS-Chiclayo 2015*. Universidad Cesar Vallejo, Perú, Chiclayo.
- Ramírez, J. (s/f). *Variables dependiente e independiente: concepto y ejemplos*. Recuperado de <https://bit.ly/2DcV2gM>
- Ribadeneira, A. (2017). *Influencia de la inducción de personal en el desempeño laboral*. Pontificia Universidad Católica de Ecuador, Ecuador.
- Salcedo, R. (2018), *El proceso de inducción y su relación en el desempeño laboral de los servidores contratados en la Municipalidad Provincial de Sandia periodo 2018*. Universidad Nacional del Altiplano, Perú, Puno.
- Sana, M. (2018). *Influencia de la Inducción de la Gerencia de Recursos Humanos en el desempeño laboral de loa empleados de la Gerencia Mina – Compañía Minera Antapaccay, Cusco, 2018*. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Perú, Arequipa.
- Sánchez, N. (2016). *Programa de Inducción para el Personal de nuevo ingreso, en la Contraloría Municipal de los Guayos del Estado de Carabobo*. Universidad de Carabobo, Venezuela, Bárbula.
- SERVIR (2010). *Reglamento del Decreto Legislativo 1025 - SERVIR (2010)*, Aprobado el 17 de enero de 2010 mediante Decreto Supremo 009-2010-PCM. Recuperado de: <https://bit.ly/3f5eSHN>
- SERVIR (2017). Autoridad Nacional del Servicio Civil, *"Guía para la Gestión del Proceso de Inducción"*. Recuperado de: <https://bit.ly/3hHT3jq>

- SERVIR (2014). *Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (Decreto Supremo N°040-2014-PCM)*. Recuperado de <https://bit.ly/2P1qXTM>
- Shiappa – Pietra (2019). *Ministerio Publico: ¿Y ahora qué?* Lima-Perú. Recuperado de <https://bit.ly/2X6sdcK>
- Sourders, B. (2020). The Science of Improving Motivation at Work. *Positive Psychology*. Recuperado de: <https://bit.ly/39SsZiW>
- Spacey, J. (2017). 16 Types of work Quality. *Simplicable*. Recuperado de: <https://bit.ly/3ko3aw6>
- Tam, J., Vera, G., y Oliveros, R. (2008). *Tipos, métodos y estrategias de investigación científica*. Universidad Ricardo Palma, Perú, Lima.
- Tamayo, M. (2004). *El Proceso de la Investigación Científica*. (4ta ed.). México: Editorial LIMUSA S.A. de C.V.
- Taype Molina, Martín. (2016, Febrero 26). *Exceso de personal en la Administración Pública en el Perú*. Recuperado de <https://bit.ly/332oHEb>
- Teran, A. (2020). ¿Técnicas de recolección de datos para realizar un trabajo de investigación?. Online-Tesis. Recuperado de : <https://bit.ly/33C9Pwu>
- Trochim, W. (2020). Research Methods Knowledge Base – Descriptive Statistics. *Conjoint.ly*. recuperado de : <https://bit.ly/30YzwWh>
- Vallejo, O. (2011), *Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo*. Recuperado de: <https://bit.ly/2CULqr6>
- Wainwright, B. (2019). What is employee commitment?. *Effectory*. Recuperado de: <https://bit.ly/2PsyImd>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia							
Título: La Gestión de la inducción en el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte-2020							
Autor: Fidel Matías Castro Tomas							
Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES e indicadores				
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la gestión de inducción y desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte?</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación entre la Gestión de Inducción y el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte</p>	<p>Hipótesis General La Gestión de Inducción se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte</p>	Variable 1: Gestión de la inducción				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problemas Específicos: Problema específico 1 ¿Cómo está relacionada la Inducción General con el Desempeño Laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte?</p>	<p>Objetivos específicos: Objetivo específico 1: Establecer la relación que existe entre la Inducción General y el Desempeño Laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte.</p>	<p>Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1 La Inducción General está relacionada significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte.</p>	Inducción general	Introducción al estado	1-15	(1) Sumamente Insatisfecho, (2) insatisfecho, (3) no satisfecho ni insatisfecho, (4) satisfecho, (5) sumamente satisfecho	Malo [15 - 35] Regular [36 - 55] Bueno [56 -75]
			Inducción específica	Inducción Especifica	16-21	Malo [6 - 13] Regular [14 - 21] Bueno [22 - 30]	
<p>Problema específico 2 ¿Cómo está relacionada la Inducción Especifica con el Desempeño Laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte?</p>	<p>Objetivo específico 2: Establecer la relación que existe entre la Inducción Especifica y el Desempeño Laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte.</p>	<p>Hipótesis específica 2 La Inducción Especifica está relacionada significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte.</p>	Variable 2: Desempeño Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Comunicación y motivación	Comunicación	22-26		Malo [5 - 11] Regular [12 - 18] Bueno [19 - 25]
			Actitud, colaboración y resolución de problemas	Actitud Colaboración Resolución de problemas	27-32		Malo [6 - 13] Regular [14 - 21] Bueno [22 - 30]
			Trabajo en equipo y liderazgo	Trabajo en equipo Liderazgo	33-37	(1) Nunca, (2) la mayoría de veces no, (3) unas veces si otras veces no, (4) la mayoría de veces si, (5) siempre	Malo [5 - 11] Regular [12 - 18] Bueno [19 - 25]
			Puntualidad, compromiso y responsabilidad	Puntualidad Compromiso Responsabilidad	38-40		Malo [3 - 6] Regular [7 - 10] Bueno [11 - 15]
			Organización, calidad de trabajo y producción	Organización Calidad de trabajo Producción	41-43		Malo [3 - 6] Regular [7 - 10] Bueno [11 - 15]
			Iniciativa	Iniciativa	44-46		Malo [3 - 6] Regular [7 - 10] Bueno [11 - 15]

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Descriptivo - Correlacional</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p>	<p>Población:</p> <p>La población está constituida por los servidores que ingresaron a la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte, bajo la modalidad de contratación CAS, desde julio hasta diciembre del 2018, año y meses donde se realizó la implementación de Nuevo Código Procesal Penal – tramo I, es decir la fase inicial de dicha implementación. La población es de 31 personas que ingresaron a través de 4 convocatorias, en los cargos de asistentes administrativos, asistente de audio y video, asistente administrativo, notificadores, conductores, perito y personal de Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos.</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>Dado que la muestra es pequeña se va a tomar a todos los integrantes de la población es decir, se tomara una muestra tipo censal</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>31 personas</p>	<p>Variable 1: Gestión de Inducción</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: SERVIR, adaptado por el autor</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: tres niveles de gobierno</p> <p>Forma de Administración:</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Ministerio Publico, adaptado por el autor</p> <p>Año: 2013</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Ministerio Publico</p> <p>Forma de Administración:</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>En la investigación se realizó la descripción de ambas variables mediante tablas de frecuencia y porcentaje resumir y analizar los datos de las variables gestión de la inducción y desempeño laboral. en el análisis descriptivo las tablas y figuras se realizaron en el programa Excel.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Así mismo se aplicó la estadística de prueba para ver la significatividad de los resultados, para comparar los datos de las variables. Para ello hemos usado las pruebas estadísticas Paramétricas, el Coeficiente de correlación de Pearson, mediante el paquete estadístico SPSS versión 24 en español, para la prueba de hipótesis se utilizó el Coeficiente de correlación de Pearson, es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas, lo que le corresponde es la correlación de Pearson.</p>

Anexo 2 - Cuestionario

ANEXO N° 01						
Título: La Gestión de la inducción en el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte - 2020						
CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA EL PERSONAL CAS DEL AÑO 2018 IMPLEMENTACIÓN NCPP - TRAMO I, EN LA ADMINISTRACIÓN DE LIMA NORTE						
La finalidad de este cuestionario es el de recoger el nivel de satisfacción sobre la información recibida en la inducción realizada al ingresar a laborar al Ministerio Público, así como señalar el nivel del cumplimiento en el desempeño, en los primeros meses de labores						
Tema 1: INDUCCIÓN						
De acuerdo a la inducción recibida al inicio de sus labores, <u>señale su satisfacción respecto a la información brindada</u>						
Instrucciones: Lea cuidadosamente cada uno de ellos y marca con una “X” la opción que usted considera: 1= sumamente insatisfecho; 2=insatisfecho; 3=ni satisfecho ni insatisfecho; 4=satisfecho y 5=sumamente satisfecho. Suplicamos responder con la MÁXIMA seriedad, honestidad y franqueza.						
1.1.- INDUCCIÓN GENERAL:		1	2	3	4	5
	Introducción al estado					
1	Organización y estructura del Estado (Poderes ejecutivo, legislativo y judicial).					
2	Sistemas Administrativos del Estado (11 sistemas).					
3	Política de Modernización del Estado, de la Gestión Pública y del Servicio Civil (Los cinco pilares de la modernización, gestión pública orientada a resultados, las políticas públicas, la gestión de recursos humanos y su eficiencia, etc.).					
4	Ética de la función Pública (los valores, principios y deberes).					
5	Conceptos básicos y generalidades del procedimiento administrativo general (aplicación del régimen jurídico en la administración pública).					
6	Derechos, obligaciones e incompatibilidades del servidor civil.					
	Introducción a la entidad y su cultura					
7	Ley de Transparencia y Acceso a la información Pública					
8	Visión, misión, valores, objetivos, políticas, lineamientos estratégicos de la entidad.					
9	Organización y estructura de la entidad.					
10	Funciones generales de las áreas de la entidad.					
11	Contexto político institucional y principales normas de la entidad y el sector al que pertenece.					
12	Usos comunes en la entidad (principales autoridades, nombres y siglas de las áreas)					
13	Reglas básicas que deben conocer y tomar en cuenta los servidores de la entidad (reglas de redacción de documentos oficiales, uso del lenguaje inclusivo).					

14	Gestión de Recursos Humanos (explicación de los subsistemas y procesos de recursos humanos que gestiona la entidad).					
15	Políticas de seguridad de información.					
1.2.- INDUCCIÓN ESPECÍFICA:						
16	Presentación del servidor civil al equipo de trabajo					
17	Reconocimiento de las instalaciones del área, asignación del espacio físico y entrega de herramientas de trabajo (computadoras, manuales, etc.)					
18	Explicación de los objetivos del área, metas y las principales relaciones de coordinación en la entidad.					
19	Presentación de la estructura funcional interna del área y de las principales funciones de los servidores del área.					
20	Explicación de las funciones, responsabilidades y el desempeño esperado del puesto.					
21	Explicación de la ruta de comunicación a seguir para la presentación de informes y productos					
Fuente: Elaboración propia (adaptado del “Anexo N°01: Modelo de registro de inducciones” de la Guía para la Gestión del Proceso de Inducción SERVIR – 2017).						
Tema 2: DESEMPEÑO LABORAL						
Respecto a su desempeño en el inicio de sus labores, <u>señale si se cumplió con lo esperado</u>						
Instrucciones: Lea cuidadosamente cada uno de ellos y marca con una “X” la opción que usted considera: 1= nunca; 2=la mayoría de veces no; 3=unas veces sí, otras veces no; 4=la mayoría de veces sí y 5=siempre. Suplicamos responder con la MÁXIMA seriedad, honestidad y franqueza.						
		1	2	3	4	5
2.1.- COMUNICACIÓN Y MOTIVACIÓN:						
22	Su forma de comunicarse es permanente, clara y objetiva con todos.					
23	Manifiesta interés y atención a las recomendaciones que se les señala y hace un adecuado uso de las convenciones sociales.					
24	Es prudente en las relaciones interpersonales con sus compañeros y superiores.					
25	Su forma de ser y de comunicarse mantienen permanentemente muy motivado a todo su equipo de trabajo.					
26	Siempre está motivado y trasmite esa actitud a sus compañeros					
2.1.- ACTITUD, COLABORACIÓN Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS:						
27	Trata de encontrar soluciones a los problemas.					
28	Colabora con sus compañeros en las tareas de la dependencia.					
29	Muestra disposición para atender los trabajos encomendados por los Superiores.					

30	Encuentra soluciones adecuadas y de forma oportuna a las diversas situaciones complejas que se le presentan.					
31	Escucha a las personas antes de tomar decisiones.					
32	Presenta gran capacidad para resolver problemas y trata de dar explicaciones sencillas.					
<u>2.3.- TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO:</u>						
33	Coordina con sus compañeros.					
34	Participa en las reuniones de grupo.					
35	Escucha con atención y respeto.					
36	Ha logrado gran influencia en el equipo, sus compañeros lo reconocen y valoran.					
37	Logra el respeto e imitación de sus compañeros por el desempeño de su trabajo.					
<u>2.4.- PUNTUALIDAD, COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD:</u>						
38	Es puntual a la hora de entrada al trabajo.					
39	Se siente identificado con la organización					
40	Muestra interés en el cumplimiento de metas de la dependencia donde labora.					
<u>2.5.- ORGANIZACIÓN, CALIDAD DE TRABAJO Y PRODUCCIÓN:</u>						
41	Termina su trabajo puntualmente.					
42	Realiza un volumen adecuado de trabajo y de calidad.					
43	No requiere supervisión frecuente					
<u>2.6.- INICIATIVA:</u>						
44	Propone nuevas ideas para mejorar los procesos en el trabajo diario.					
45	Se muestra asequible al cambio.					
46	Se anticipa a las dificultades.					
Fuente: Elaboración propia (adaptado del Formato de evaluación del Rendimiento Laboral - Personal contratado bajo el D.L.Nº1057 CAS – Ministerio Público).						

Anexos 3 – Certificados de validaciones de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DE INDUCCION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : INDUCCION GENERAL								
1	Organización y estructura del Estado.	X		X		X		
2	Sistemas Administrativos del Estado.	X		X		X		
3	Política de Modernización del Estado, de la Gestión Pública y del Servicio Civil.	X		X		X		
4	Ética de la función Pública.	X		X		X		
5	Conceptos básicos y generalidades del procedimiento administrativo general.	X		X		X		
6	Derechos, obligaciones e incompatibilidades del servidor civil.	X		X		X		
7	Ley de Transparencia y Acceso a la información Pública.	X		X		X		
8	Visión, misión, valores, objetivos, políticas, lineamientos estratégicos de la entidad.	X		X		X		
9	Organización y estructura de la entidad.	X		X		X		
10	Funciones generales de las áreas de la entidad.	X		X		X		
11	Contexto político institucional y principales normas de la entidad y el sector al que pertenece.	X		X		X		
12	Usos comunes en la entidad (principales autoridades, nombres y siglas de las áreas)	X		X		X		
13	Reglas básicas que deben conocer y tomar en cuenta los servidores de la entidad (reglas de redacción de documentos oficiales, uso del lenguaje inclusivo).	X		X		X		
14	Gestión de Recursos Humanos (explicación de los subsistemas y procesos de recursos humanos que gestiona la entidad).	X		X		X		
15	Políticas de seguridad de información.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : INDUCCION ESPECIFICA								
16	Presentación del servidor civil al equipo de trabajo	X		X		X		
17	Reconocimiento de las instalaciones del área, asignación del espacio físico y entrega de herramientas de trabajo (computadoras, manuales, etc.)	X		X		X		
18	Explicación de los objetivos del área, metas y las principales relaciones de coordinación en la entidad.	X		X		X		
19	Presentación de la estructura funcional interna del área y de las principales funciones de los servidores del área.	X		X		X		
20	Explicación de las funciones, responsabilidades y el desempeño esperado del puesto.	X		X		X		
21	Explicación de la ruta de comunicación a seguir para la presentación de informes y productos	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : COMUNICACIÓN Y MOTIVACION								
1	Su forma de comunicarse es permanente, clara y objetiva con todos.	X		X		X		
2	Manifiesta interés y atención a las recomendaciones que se le señala y hace un adecuado uso de las convenciones sociales.	X		X		X		
3	Es prudente en las relaciones interpersonales con sus compañeros y superiores.	X		X		X		
4	Su forma de ser y de comunicarse mantienen permanentemente muy motivado a todo su equipo de trabajo.	X		X		X		
5	Siempre está motivado y transmite esa actitud a sus compañeros	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : ACTITUD, COLABORACION Y RESOLUCION DE PROBLEMAS								
6	Trata de encontrar soluciones a los problemas.	X		X		X		
7	Colabora con sus compañeros en las tareas de la dependencia.	X		X		X		
8	Muestra disposición para atender los trabajos encomendados por los Superiores.	X		X		X		
9	Encuentra soluciones adecuadas y de forma oportuna a las diversas situaciones complejas que se le presentan.	X		X		X		
10	Escucha a las personas antes de tomar decisiones.	X		X		X		
11	Presenta gran capacidad para resolver problemas y trata de dar explicaciones sencillas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO								
12	Coordina con sus compañeros.	X		X		X		
13	Participa en las reuniones de grupo.	X		X		X		
14	Escucha con atención y respeto.	X		X		X		
15	Ha logrado gran influencia en el equipo, sus compañeros lo reconocen y valoran.	X		X		X		
16	Logra el respeto e imitación de sus compañeros por el desempeño de su trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 : PUNTUALIDAD, COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD								
17	Es puntual a la hora de entrada al trabajo.	X		X		X		
18	Se siente identificado con la organización	X		X		X		
19	Muestra interés en el cumplimiento de metas de la dependencia donde labora.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 : ORGANIZACIÓN, CALIDAD DE TRABAJO Y PRODUCCION								
20	Termina su trabajo puntualmente.	X		X		X		
21	Realiza un volumen adecuado de trabajo y de calidad.	X		X		X		
22	No requiere supervisión frecuente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6 : INICIATIVA								
23	Propone nuevas ideas para mejorar los procesos en el trabajo diario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Aurelia Ticona Sanka
DNI: 40027694

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

03 de Junio del 2020

Lic. Aurelia Ticona Sanka
Mg. GESTION PUBLICA
CNP. 3156

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DE INDUCCION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 : INDUCCION GENERAL								
1	Organización y estructura del Estado.	X		X		X		
2	Sistemas Administrativos del Estado.	X		X		X		
3	Política de Modernización del Estado, de la Gestión Pública y del Servicio Civil.	X		X		X		
4	Ética de la función Pública.	X		X		X		
5	Conceptos básicos y generalidades del procedimiento administrativo general.	X		X		X		
6	Derechos, obligaciones e incompatibilidades del servidor civil.	X		X		X		
7	Ley de Transparencia y Acceso a la información Pública.	X		X		X		
8	Visión, misión, valores, objetivos, políticas, lineamientos estratégicos de la entidad.	X		X		X		
9	Organización y estructura de la entidad.	X		X		X		
10	Funciones generales de las áreas de la entidad.	X		X		X		
11	Contexto político institucional y principales normas de la entidad y el sector al que pertenece.	X		X		X		
12	Usos comunes en la entidad (principales autoridades, nombres y siglas de las áreas)	X		X		X		
13	Reglas básicas que deben conocer y tomar en cuenta los servidores de la entidad (reglas de redacción de documentos oficiales, uso del lenguaje inclusivo).	X		X		X		
14	Gestión de Recursos Humanos (explicación de los subsistemas y procesos de recursos humanos que gestiona la entidad).	X		X		X		
15	Políticas de seguridad de información.	x		x		x		
DIMENSION 2 : INDUCCION ESPECIFICA								
16	Presentación del servidor civil al equipo de trabajo	X		X		X		
17	Reconocimiento de las instalaciones del área, asignación del espacio físico y entrega de herramientas de trabajo (computadoras, manuales, etc.)	X		X		X		
18	Explicación de los objetivos del área, metas y las principales relaciones de coordinación en la entidad.	X		X		X		
19	Presentación de la estructura funcional interna del área y de las principales funciones de los servidores del área.	X		X		X		
20	Explicación de las funciones, responsabilidades y el desempeño esperado del puesto.	X		X		X		
21	Explicación de la ruta de comunicación a seguir para la presentación de informes y productos	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 : COMUNICACION Y MOTIVACION								
1	Su forma de comunicarse es permanente, clara y objetiva con todos.	X		x		X		
2	Manifiesta interés y atención a las recomendaciones que se le señala y hace un adecuado uso de las convenciones sociales.	X		X		X		
3	Es prudente en las relaciones interpersonales con sus compañeros y superiores.	X		X		X		
4	Su forma de ser y de comunicarse mantienen permanentemente muy motivado a todo su equipo de trabajo.	X		X		X		
5	Siempre está motivado y transmite esa actitud a sus compañeros	x		X		X		
DIMENSION 2 : ACTITUD, COLABORACION Y RESOLUCION DE PROBLEMAS								
6	Trata de encontrar soluciones a los problemas.	X		x		X		
7	Colabora con sus compañeros en las tareas de la dependencia.	X		X		X		
8	Muestra disposición para atender los trabajos encomendados por los Superiores.	X		X		X		
9	Encuentra soluciones adecuadas y de forma oportuna a las diversas situaciones complejas que se le presentan.	X		X		X		
10	Escucha a las personas antes de tomar decisiones.	X		X		X		
11	Presenta gran capacidad para resolver problemas y trata de dar explicaciones sencillas.	x		X		X		
DIMENSION 3 : TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO								
12	Coordina con sus compañeros.	X		x		X		
13	Participa en las reuniones de grupo.	X		X		X		
14	Escucha con atención y respeto.	X		X		X		
15	Ha logrado gran influencia en el equipo, sus compañeros lo reconocen y valoran.	X		X		X		
16	Logra el respeto e imitación de sus compañeros por el desempeño de su trabajo.	x		X		X		
DIMENSION 4 : PUNTUALIDAD, COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD								
17	Es puntual a la hora de entrada al trabajo.	X		x		X		
18	Se siente identificado con la organización	X		X		X		
19	Muestra interés en el cumplimiento de metas de la dependencia donde labora.	x		X		X		
DIMENSION 5 : ORGANIZACION, CALIDAD DE TRABAJO Y PRODUCCION								
20	Termina su trabajo puntualmente.	X		x		X		
21	Realiza un volumen adecuado de trabajo y de calidad.	X		X		X		
22	No requiere supervisión frecuente.	X		X		X		
DIMENSION 6 : INICIATIVA								
23	Propone nuevas ideas para mejorar los procesos en el trabajo diario.	X		X		X		
24	Se muestra asequible al cambio.	X		X		X		
25	Se anticipa a las dificultades.	x		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Moreno Campomanes John Robert
DNI: 08168211

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

26 de Junio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DE INDUCCION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : INDUCCION GENERAL								
1	Organización y estructura del Estado.	X		X		X		
2	Sistemas Administrativos del Estado.	X		X		X		
3	Política de Modernización del Estado, de la Gestión Pública y del Servicio Civil.	X		X		X		
4	Ética de la función Pública.	X		X		X		
5	Conceptos básicos y generalidades del procedimiento administrativo general.	X		X		X		
6	Derechos, obligaciones e incompatibilidades del servidor civil.	X		X		X		
7	Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.	X		X		X		
8	Visión, misión, valores, objetivos, políticas, lineamientos estratégicos de la entidad.	X		X		X		
9	Organización y estructura de la entidad.	X		X		X		
10	Funciones generales de las áreas de la entidad.	X		X		X		
11	Contexto político institucional y principales normas de la entidad y el sector al que pertenece.	X		X		X		
12	Usos comunes en la entidad (principales autoridades, nombres y siglas de las áreas)	X		X		X		
13	Reglas básicas que deben conocer y tomar en cuenta los servidores de la entidad (reglas de redacción de documentos oficiales, uso del lenguaje inclusivo).	X		X		X		
14	Gestión de Recursos Humanos (explicación de los subsistemas y procesos de recursos humanos que gestiona la entidad).	X		X		X		
15	Políticas de seguridad de información.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : INDUCCION ESPECIFICA								
16	Presentación del servidor civil al equipo de trabajo	X		X		X		
17	Reconocimiento de las instalaciones del área, asignación del espacio físico y entrega de herramientas de trabajo (computadoras, manuales, etc.)	X		X		X		
18	Explicación de los objetivos del área, metas y las principales relaciones de coordinación en la entidad.	X		X		X		
19	Presentación de la estructura funcional interna del área y de las principales funciones de los servidores del área.	X		X		X		
20	Explicación de las funciones, responsabilidades y el desempeño esperado del puesto.	X		X		X		
21	Explicación de la ruta de comunicación a seguir para la presentación de informes y productos	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : COMUNICACIÓN Y MOTIVACION								
1	Su forma de comunicarse es permanente, clara y objetiva con todos.	X		X		X		
2	Manifiesta interés y atención a las recomendaciones que se le señala y hace un adecuado uso de las convenciones sociales.	X		X		X		
3	Es prudente en las relaciones interpersonales con sus compañeros y superiores.	X		X		X		
4	Su forma de ser y de comunicarse mantienen permanentemente muy motivado a todo su equipo de trabajo.	X		X		X		
5	Siempre está motivado y transmite esa actitud a sus compañeros	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : ACTITUD, COLABORACIÓN Y RESOLUCION DE PROBLEMAS								
6	Trata de encontrar soluciones a los problemas.	X		X		X		
7	Colabora con sus compañeros en las tareas de la dependencia.	X		X		X		
8	Muestra disposición para atender los trabajos encomendados por los Superiores.	X		X		X		
9	Encuentra soluciones adecuadas y de forma oportuna a las diversas situaciones complejas que se le presentan.	X		X		X		
10	Escucha a las personas antes de tomar decisiones.	X		X		X		
11	Presenta gran capacidad para resolver problemas y trata de dar explicaciones sencillas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO								
12	Coordina con sus compañeros.	X		X		X		
13	Participa en las reuniones de grupo.	X		X		X		
14	Escucha con atención y respeto.	X		X		X		
15	Ha logrado gran influencia en el equipo, sus compañeros lo reconocen y valoran.	X		X		X		
16	Logra el respeto e imitación de sus compañeros por el desempeño de su trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 : PUNTUALIDAD, COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD								
17	Es puntual a la hora de entrada al trabajo.	X		X		X		
18	Se siente identificado con la organización	X		X		X		
19	Muestra interés en el cumplimiento de metas de la dependencia donde labora	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 : ORGANIZACIÓN, CALIDAD DE TRABAJO Y PRODUCCION								
20	Termina su trabajo puntualmente.	X		X		X		
21	Realiza un volumen adecuado de trabajo y de calidad.	X		X		X		
22	No requiere supervisión frecuente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6 : INICIATIVA								
23	Propone nuevas ideas para mejorar los procesos en el trabajo diario.	X		X		X		
24	Se muestra asequible al cambio.	X		X		X		
25	Se anticipa a las dificultades.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

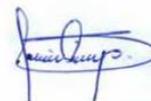
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LUIS MANUEL AMAYO SALAZAR
DNI: 07802578

Especialidad del validador: Maestro en Administración de Empresas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente de dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

02 de julio del 2020



Firma del Experto Informante.

Anexo 4 - Carta de presentación y respuesta vía correo por parte de la entidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

Lima, 4 de agosto de 2020
Carta P. 535-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Licenciado
Rolando Santa Cruz Obregon
Administrador
Ministerio Publico - Distrito Fiscal de Lima Norte

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CASTRO TOMAS, FIDEL MATIAS; identificado con DNI N° 25564817 y con código de matrícula N° 7001230659; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

La Gestión de la inducción en el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte-2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador CASTRO TOMAS, FIDEL MATIAS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Re: solicitud de permiso para obtener ihformacion

Lia Domitila Vega Perez <livegadn@mpfn.gob.pe>

Mar 18/08/2020 08:44

Para: FIDEL MATIAS CASTRO TOMAS <fmct60@hotmail.com>

Estimado

Por encargo del Señor Rolando Santa Cruz Obregón, Administrador del Distrito Fiscal de Lima Norte, por medio de la presente, se hace de conocimiento, que, se le autoriza lo solicitado.

Muchas gracias por su atención

Saludos cordiales

El mié., 12 de ago. de 2020 a la(s) 11:17, FIDEL MATIAS CASTRO TOMAS (fmct60@hotmail.com) escribió:

Lic. Rolando, buenos días. mediante la presente envio la carta de presentacion por parte de la Universidad Cesar Vallejo, para que mi persona obtenga informacion mediante encuestas en algunas personas de la administracion. quedo atendo a la respuesta a dicha solicitud o cualquier consulta al respecto atentamente

Fidel Matias Castro Tomas

perito

CEL: 940496268

correo: fmct60@hotmail.com

Anexo 5.- Matrices de datos

Matriz de datos de la variable Gestión de la Inducción

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	1
2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	1	2	1	2	2	1
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	1	2	2
5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3
6	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	3	3
7	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3
8	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
11	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	2	3
12	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
13	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
14	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
16	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
17	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
18	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4
19	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
20	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3
21	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
22	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4
23	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
24	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3
25	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4
26	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
28	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
	INDUCCION GENERAL															INDUCCION ESPECIFICA					
	GESTION DE INDUCCION																				

Matriz de datos de la variable Desempeño Laboral

	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46
1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	
4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
5	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	
6	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	
7	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	
8	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
9	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
20	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	
21	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	
22	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	
24	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	
25	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	
27	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	
28	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
30	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
	Comunicación y motivación					Actitud, colaboración y Res. De Probl.					trabajo en equipo y liderazgo					puntual, compro y respon.			org cal de ty produ			Iniciativa			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La Gestión de la inducción en el desempeño laboral del personal de la Administración
del Distrito Fiscal de Lima Norte-2020**

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

AUTOR:

Br. Fidel Matías Castro Tomas (ORCID: 0000-0002-5547-2123)

ASESOR:

M. Sc. Alberto Sotero Montero (ORCID: 0000-0003-2894-097X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado**

Lima – Perú

2020

I. Introducción

En el Perú desde los últimos años se viene implementando el Nuevo Código Procesal Penal en los distintos distritos fiscales del país, al comienzo se implementa en las fiscalías anticorrupción, y luego en las fiscalías penales. En el año 2017 se implementa en el Distrito Fiscal del Callao y en julio del 2018 en Lima Norte. La implementación del nuevo código trae consigo muchos aspectos, entre ellos una nueva forma organizativa de las fiscalías penales, la contratación de gran cantidad de personal, así como la creación de nuevos puestos. Ante los aspectos mencionados se tiene una situación donde la gestión de inducción se vuelve más compleja, además, se percibe que durante su proceso se imparten charlas con información sólo de carácter general y prescinden de información específica para el cargo, carentes de la información necesaria para lograr la adecuada adaptación, integración, rendimiento, identificación y compromiso con la entidad, así como para tener clara la misión y objetivos esperados, Se puede añadir que observa en muchos casos a un personal ingresante o nuevo, desorientado y con bajo desempeño laboral.

Shiappa – Pietra (2019), en su artículo “*Ministerio Público: ¿ Y ahora qué?*” opina que en el Perú el Ministerio Público arrastra una crisis de larga data, donde la gestión de Recursos Humanos incluyendo los aspectos referidos al desarrollo profesional es caracterizada por la arbitrariedad, el favoritismo, falta de incentivos, ellos atentando contra la productividad y la probidad en el desempeño funcional, existiendo una precariedad laboral, donde los asistentes o técnicos administrativos gestionan una parte importante de la carga procesal, sin embargo, ellos no reciben una adecuada capacitación ni inducción al ingresar a la referida institución, lo que trasciende en un bajo rendimiento laboral.

Taype (2016), redactó un artículo referido al exceso del personal en la administración pública del país, por lo que manifestó que uno de los grandes desafíos que tiene la administración pública es contar con un recurso humano idóneo, así mismo, señala que en el Perú existe una deficiente administración de los recursos humanos por lo que fácilmente se logra evidenciar una deficiente inducción del servidor público.

Córdova (2016), elaboró un trabajo sobre la creación de un manual para realizar el proceso de inducción en una empresa extranjera con 150 años de funcionamiento, pero en el cual tenía un área de recursos humanos creado recientemente, además había un departamento para el crecimiento del personal y de la empresa, este último pretendía apoyar en la inducción al personal debido a que se detectaron problemas serios en la organización en los años

actuales. Se tiene que la empresa no contaba con ningún procedimiento establecido para brindar una inducción a sus trabajadores, debido a ello desarrolló un Manual de Inducción con la finalidad de resolver el problema de inducción. Córdova logro detectar y concluir que los trabajadores tienen falta de conocimiento de sus derechos y obligaciones, la información se impartía solo a algunos, la empresa daba una inducción de manera informal y con información deficiente, contribuyendo al retraso en la productividad, los trabajadores nuevos aprenden por el proceso de ensayo y error generándose pérdida de tiempo, esfuerzos y recursos, además no existía ningún documento informativo concerniente a la inducción.

Sana (2018), realizó un trabajo de investigación sobre la influencia de la inducción impartida por el área de recursos humanos en el desempeño de los empleados de una empresa minera en el país, *en dicho estudio* concluyo que la inducción que el área de Recursos Humanos imparte al personal nuevo que ingresa a laborar en dicha empresa minera, era realizada de manera incompleta, pues no se realiza la etapa de inducción específica, realizándose solo a las tres cuartas partes de dicho personal, causando en el trabajador dificultades en su desempeño laboral, con baja iniciativa, bajo compromiso personal con la organización, situaciones de incertidumbre, desconocimiento y conflictos laborales. Recomienda que se deba dar la debida importancia a la inducción, garantizándose el cumplimiento de la inducción específica y la evaluación de resultados para todos los trabajadores que ingresen a la empresa.

Bajo los argumentos señalados anteriormente, se evidencia que existe un bajo desempeño laboral en las entidades o empresas, teniendo como probable factor una inducción inadecuada, incompleta o no acorde a la necesidad requerida. En el caso del Distrito Fiscal de Lima Norte, se percibe un bajo rendimiento laboral, así mismo, se advierte que las inducciones que se realizan no transmiten la información suficiente para el buen inicio de las labores de los nuevos servidores, pues dichas inducciones se vienen realizando dando información de carácter general (inducción general), y no brindando al personal una inducción que contenga la información necesaria propia del puesto (inducción específica). Los inconvenientes en la inducción se complican más cuando se trata del caso en que el personal que ingresa en nuevos cargos o puestos, pues no hay personal antiguo que pueda dar información al personal ingresante. Entonces se tiene que de no realizarse un programa de inducción adecuado puede traer como consecuencias entre otros que el personal inicie sus labores con un bajo desempeño.

Entre los antecedentes nacionales se tiene a Mamani (2017), quien realizó en su trabajo de investigación sobre la inducción y el desempeño directivo de los servidores que laboraban en una entidad de gestión de la educación en el país, en el cual busco definir la correspondencia entre el procedimiento de inducción y el marco de desempeño directivo en dicha unidad, desarrollando un trabajo de investigación con carácter no experimental descriptivo, concluyó que se aprecia una relación relevante entre el adecuado proceso de inducción y el buen desempeño directivo, así mismo determino que hay una correspondencia significativa entre el seguimiento y la evaluación de la inducción con el desempeño directivo, sin embargo, el proceso de inducción no es impartida a la mayor parte de dichos directivos.

Blas (2018), realizó una investigación en un grupo de personas que laboraban en el área de cobranzas de una empresa ubicada en la capital, el cual tuvo el propósito de determinar como la inducción influye en el cumplimiento de labores de los trabajadores del de dicha área administrativa, así mismo, señala que una inducción específica resulta muy importante para reducir el tiempo del grado de éxito obtenido durante el aprendizaje, al cual se incluye la mejor satisfacción del trabajador, una mejor productividad y cumplimiento de los objetivos a nivel laboral. En su investigación llegó a determinar que el plan de inducción se encuentra relacionado de manera positiva con el cumplimiento, la satisfacción, las metas y la productividad, recomendando que se implemente un programa de inducción general e inducción específica a través de procesos estandarizados.

Salcedo (2018), realizó una investigación sobre la inducción y su correspondencia con el cumplimiento o desempeño de las labores de los servidores de una municipalidad en la región de la sierra del Perú, dicho estudio tuvo la finalidad determinar la correspondencia que existía entre la inducción y el rendimiento, realizó un trabajo con una metodología de tipo hipotética deductiva, con orientación cuantitativa, de alcance correlacional de carácter transversal y con un diseño de tipo no experimental, uso la técnica de la encuesta, Según los resultados determina que la inducción en la entidad se realiza de manera informal y no planificada, no permitiendo la rápida adaptación del servidor al puesto y a la organización. En su investigación concluyó que existe una relación de tipo significativo entre el proceso de inducción con el desempeño laboral de los servidores públicos, donde la correlación de Pearson fue de 0.727, con una correlación positiva alta.

Ramos (2015), realizó un estudio de investigación dentro de un grupo de alumnos de del curso de Administración Pública en una universidad del norte del Perú”, trabajo de investigación que tuvo como objetivo principal el plantear un programa de inducción para habilidades científicas a fin de acrecentar el cumplimiento a nivel universitario de los alumnos que cursaban primer ciclo de licenciatura en Administración Pública, desarrollando una investigación que fue de tipo descriptivo con un diseño no experimental, luego elaboró un plan de inducción de habilidades científicas para los estudiantes, así mismo, concluyó que con dicho programa se eleva el nivel académico de los estudiantes del curso de la licenciatura en Administración con plataforma virtual.

Entre los antecedentes internacionales se tiene a Sánchez (2016), quien realizó un trabajo de investigación en una entidad pública de Venezuela, *para ello* obtuvo información de la Dirección de Recursos Humanos de la entidad, que fue donde encontró un elevado índice de atraso laboral, disposiciones negativas hacia la organización y un bajo rendimiento. A lo anterior se sumó que existía una carencia de una herramienta ilustrativa para promover una efectiva adecuación e integración del personal con la organización, luego propuso diseñar y aplicar un programa de inducción para los trabajadores nuevos que ingresen a la entidad, dicha inducción tendrá dos etapas, la primera que es la inducción general y la segunda etapa que es la inducción específica.

Mejía (2016), realizó una investigación en los trabajadores que laboraban en el área de producción de un laboratorio, cuyo trabajo lo realizo con la finalidad de proponer una metodología para mejorar la inducción y capacitación del personal de fabricación de dicha área, a fin de facilitar la adaptación al puesto, a la vez generar el sentido de confianza y pertenencia con dicha empresa. Concluyo que el tiempo de inducción recibida es muy poco, así mismo, que la inducción al puesto (inducción específica) contenía información poco clara, no realizándose esta como debería ser, dando como resultado un personal sin la información necesaria y con un bajo desempeño laboral.

Ribadeneira (2017), tuvo como propósito estudiar la influencia de la inducción del trabajador en el ejercicio de labores en una compañía dedicada a la matricería llamada Ecuamatrix Cía. Ltda. de Ecuador, la investigación que realizó fue no experimental de tipo correlacional, además de corte transversal, además, de enfoque cuantitativo. Aplicó un cuestionario con la finalidad de evaluar la calidad del procedimiento de inducción a un total de 59 participantes. El producto obtenido fue la correspondencia positiva baja entre las

variables estudiadas, es decir obtuvo una relación baja entre la inducción y el desempeño del personal.

Aldi (2018), planteó el objetivo de definir la correspondencia entre la inducción y el desempeño laboral realizado en la organización del Restaurante Don Carlos, a través de encuestas con respuestas de valores dicotómicos, con una población de 30 colaboradores, en dicho estudio se determinó que existe una correspondencia del procedimiento de inducción en torno al desempeño laboral, así mismo encontró que el empleado nuevo ingresa a la organización y no se le imparte de manera directa la información imprescindible para el logro de su desarrollo, repercutiendo en el desempeño del colaborador de forma directa dentro de la organización. Finalmente, dicho autor propone una manual que contiene los pasos técnicos de un proceso de inducción, para implementarlo y así lograr incrementar su efectividad dentro de la empresa en el menor tiempo posible.

Vallejo (2011), señaló que el trabajador tiene problemas para desempeñarse debido a la dificultad de adaptarse a las condiciones de trabajo, a la organización al puesto o al entorno laboral, el problema de la adaptación la relaciona con la inducción deficiente, por ello recomienda realizar un programa de inducción completo, que incluya la información de la organización, información del puesto, presentación a sus compañeros y jefe, entrega de manuales y el entrenamiento en las labores propias del puesto.

Entre los conceptos de inducción tenemos a Mercado (2008), que describió a la inducción en su libro "*Administración Aplicada*" como un grupo de acciones que se ejecutan dentro de la gestión del personal, el cual tiene la finalidad de guiar, dirigir e integrar al personal nuevo al ambiente de trabajo, vemos entonces que la inducción es relevante en la gestión del personal y su finalidad es muy importante para el inicio de labores y consecuentemente el logro de un buen desempeño.

En el País, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es el órgano técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, entidad que tiene la finalidad de contribuir a la mejora continua de la administración del estado.

SERVIR (2014), en el artículo 184 del "*Reglamento de la Ley SERVIR (Decreto Supremo N°040-2014-PCM)*" se determina a la inducción como la actividad que tiene por finalidad brindar el conocimiento a los servidores del estado toda información referida a la

marcha y articulación general del estado a su entidad u organismo, a sus normas internas, así como al cargo o puesto a desempeñar.

SERVIR (2017) a través de la “*Guía para la Gestión del Proceso de Inducción SERVIR – 2017*”, describe a la inducción como el conjunto de actividades relacionadas entre sí, que comprenden la función de socialización y orientación de los servidores civiles que se integran o reintegran a un puesto en la entidad, así mismo, en la pág. 6 de la citada guía se señalan los dos objetivos del proceso de inducción, el primero que cumple la función de socialización, el cual está encaminado a facilitar la integración y adecuación al ambiente laboral y a su cultura organizacional especialmente con los servidores del área al cual ingresan; y el segundo objetivo que cumple la función de orientación, el cual está dirigido a proporcionar información sobre la organización y estructura del estado, así mismo de las normas y políticas interiores, procedimientos y patrones de conducta vinculadas a la entidad y específicamente las relacionadas al cargo.

En la referida guía se señaló que el proceso de inducción está dividido en dos partes o componentes, a las que para el presente trabajo de investigación serán las dimensiones de la variable Gestión de la Inducción: la inducción general y la inducción específica, la primera está referida a ofrecer información sobre el estado, la entidad, así como de las normas internas de la misma; el segundo componente está orientado a brindar información sobre el cargo a desempeñar.

Finalmente, en la mencionada guía se adjunta un modelo de registro de inducciones con los ítems propuestos por SERVIR, dichos ítems se encuentran agrupados en inductor general y en inducción específica. Para la presente investigación se propuso usar los ítems de este registro, para aplicarlo como cuestionario (adecuando las respuestas para una escala tipo Likert) a cada persona de la muestra y así poder medir la variable Gestión de la Inducción.

Para entender el desempeño laboral es esencial conocer el significado del desempeño en sí. Para Chiavenato (2011), en su libro “*Administración de Recursos Humanos*”, pág. 204, manifiesta que el desempeño viene a constituir la estrategia que tiene cada trabajador para lograr los objetivos pretendidos.

Motowidlo y Harrison (2013) señalan que el desempeño laboral es la valoración integral del que se tiene expectativa para una organización de los acontecimientos de los comportamientos discretos que un empleado lleva a cabo durante un periodo de tiempo.

Campbell (1990) planteo un prototipo de desempeño de ocho componentes que se basó en el estudio analítico de los componentes que intenta capturar los componentes del desempeño laboral existentes en todos los trabajos. Dichos factores son las dimensiones conductuales del desempeño, ellos son: la competencia en las tareas específicas (tareas técnicas básicas que diferencia un trabajo de otro), la competencia en las tareas no específicas (aquellas tareas no exclusivas), el mensaje escrito y oral, la manifestación del esfuerzo, la docilidad personal, el apoyo a los compañeros, la interacción y la tarea gerencial (responsabilidad de monitorear el progreso grupal).

En el país, SERVIR (2010), en el *“Reglamento del Decreto Legislativo 1025 - SERVIR”*, en su artículo 30°, señala al desempeño como el conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del servidor para cumplir sus metas, las capacidades para el puesto, las mismas que deben estar dirigidas a satisfacer las demandas de los ciudadanos y la obtención de los objetivos institucionales en cada entidad.

El Ministerio Público (2013), a través de la *“Directiva aplicable a los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Especial del D.L. 1057-CAS”* en el Ítem 32, señaló que la *“Gerencia Central de Potencial Humano”* es la encargada de disponer los procedimientos y criterios de evaluación, así como los formatos de evaluación para los trabajadores del personal contratado bajo la modalidad de los *“Contratos Administrativos de Servicios”* (CAS), por ello en dicha directiva adjunta el *“Anexo N°01: Formato de Evaluación por desempeño de CAS”*, dicho documento contiene las características del desempeño, las cuales deben ser evaluadas al personal contratado bajo la modalidad CAS. Los ítems o preguntas para evaluar el desempeño laboral son agrupados en seis componentes. El suscrito propone tomar dichos componentes como las dimensiones para la variable Desempeño Laboral para la presente investigación, las cuales son: a) Comunicación y motivación, b) Aptitud, colaboración y resolución de problemas, c) Trabajo en equipo y liderazgo, d) Organización calidad de trabajo y producción, e) Puntualidad, compromiso y responsabilidad y f) Iniciativa.

Para Kashyap (2019), la comunicación en el lugar de trabajo es uno de los signos de una cultura de alto rendimiento, es decir, es el intercambio de ideas dentro de una organización. Ella es efectiva cuando se envía y recibe un mensaje con precisión, finalmente destaca a la comunicación como fundamental para obtener de los objetivos de la empresa o grupo de trabajo.

Sourders (2020), señala que la motivación en el centro de trabajo proviene del interior del empleado, y viene desencadenado por recompensas o por esfuerzos propios que mejoran la imagen o por actividades intrínsecamente motivadoras en las que participamos para obtener una recompensa que no sea el disfrute que nos brindan estas actividades.

Judge y Kammeyer (2012) consideran a la actitud laboral como las evaluaciones que expresan sentimientos hacia las creencias y apago al trabajo que realiza cada persona.

Moseley (2019), explica que la colaboración en el trabajo es aquello que hace que el trabajo en equipo sea exitoso, es decir, cuando un grupo de personas se reúne y aporta sus experiencias en beneficio de un objetivo, proyecto o misión compartida. Señala también que la colaboración es el proceso de trabajo grupal, pero también es una habilidad aprendida, pues el que tan bien colabore con los demás tendrá un gran impacto en el resultado del proyecto grupal.

Para Indeed (2019), la resolución de problemas en el trabajo es el proceso de comprender un desafío y trabajar para encontrar una solución efectiva, el cual dependiendo del tipo y complejidad del problema podrá implicar el uso de operaciones matemáticas y/o poner a prueba las habilidades del pensamiento crítico.

Respecto al trabajo en equipo, Hass y Mortensen (2016), aseguran que su éxito depende de un conjunto básico de fundamentos para la colaboración grupal, así mismo, los equipos de hoy son muy diferentes a los del pasado, pues ahora son más diversos, dispersos, digitales y dinámicos.

En cuanto al liderazgo en el trabajo, Leigh (2020) menciona que todas las organizaciones deben tener liderazgo para tener éxito. Los empleados necesitan tener a alguien a quien admirar y emular para que les vaya bien para el logro de las metas a nivel de la organización. Un gran líder puede motivar e inspirar a los empleados a hacer lo mejor, así mismo que es necesario que las empresas u organizaciones se den cuenta que un líder y un gerente no siempre serán los mismos ya que pueden desempeñar roles muy distintos dentro del contexto de la organización.

Johnson (2019), relaciona la organización del trabajo con el cumplimiento de los plazos u objetivos de rendimiento individual, así mismo, señala que cuando los empleados puedan administrar su trabajo de manera más eficiente sus compañeros también sentirán los beneficios, finalmente comenta que se podría ahorrar más tiempo y estrés cuando más metódico se fuera en las actividades del trabajo.

Con respecto a la calidad de trabajo Spacey (2017), señala que es el valor del trabajo entregado, ya sea por el individuo, el equipo o por la organización, señala además que entre las características más importantes de la calidad están: que este adecuado para el propósito y que sea conforme con los requisitos,

Para la productividad en el trabajo Hanna (2018) señala que en gran medida es aquella cantidad de trabajo que se realiza en un entorno laboral en particular y también durante un periodo de tiempo en particular, además cuando la organización está totalmente operativa y funcionando a pleno rendimiento la productividad en teoría debería maximizarse.

Para la puntualidad en el centro laboral Kajidori (2015) manifiesta que es el rasgo maravilloso de una persona, ser admirado y respetado, además de demostrar el respeto hacia las personas, comenta también que el que llega tarde suele dar la impresión de que no valora el tiempo de la otra persona o que considera que su tiempo es más importante que el de la otra persona. Finalmente señala que la puntualidad es más importante para la organización pues es allí donde se le paga por las horas que dedica.

Con respecto al compromiso, Wainwright (2019) expone que es el vínculo que los empleados experimentan con su organización, en términos simples, los empleados que estén comprometidos con su organización se sentirán conectados, encajados y comprenderán los objetivos de dicho lugar, además, tendrán un valor agregado de mostrar una productividad alta y proactividad en ofrecen apoyo a su entorno.

Armstrong (2016) señala que la responsabilidad es el hecho de ser responsable, es algo que debe hacerse por ser moralmente correcto, así mismo, añade que en el trabajo es importante pues da el impulso para obtener resultados, un empleado responsables está más comprometido.

La iniciativa en el trabajo es tratada por Fisher (2018), quien señala que tomar la iniciativa es cuando el empleado realiza algo sin que se lo pidan, o antes de que alguien más lo realice, aunque fuera difícil, incomodo o vergonzoso inclusive.

La razón por la que se hizo el desarrollo de la investigación de la “La Gestión de Inducción en el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte-2020”, se basa en el sustento de que la inducción puede estar relacionada con el desempeño laboral, si una varia o mejora entonces podrá mejorar la otra, si en la inducción se da la información necesaria que todo servidor necesita para iniciar sus labores, se podrá

lograr una mejor adaptación al nuevo puesto e integrarse de manera más rápida a la entidad, trayendo consigo una mejora en la productividad.

En las organizaciones públicas se tiene la necesidad de entender los aspectos que tienen influencia en el rendimiento de los servidores públicos, como requisito forzoso para la obtención de la calidad superior en el proceso de cambio, con ello se puede lograr una mayor eficacia de la organización, dicha situación puede llevar a una profunda competencia en el área nacional o internacional en lo referido al incremento de metodologías para su valoración permanente. Es relevante destacar que un buen desempeño de las labores es el reflejo de la adecuada gestión de la inducción.

La realización del presente trabajo tuvo la justificación por la exigencia de contar con la información apreciada acerca de la correspondencia que existe entre el proceso de la gestión de la inducción y el desempeño laboral dentro de la organización.

Por medio de la investigación presente se pudo encontrar la correspondencia entre la gestión de inducción y el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte, así mismo, al desarrollar la recopilación de los datos se consiguió información para describir como se viene dando las inducciones y si estos cumplen con las pautas señaladas por SERVIR a fin de sugerir se corrijan o adicionen las pautas que faltan incluir en la inducción que se recibe.

Identificados las pautas o temas faltantes sugeridos por SERVIR en la inducción impartida al personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte se pudo recomendar que ellos sean incluidos y desarrollados durante el desarrollo de la Gestión de Inducción, a fin de optimizar o mejorar dicho proceso, ello traerá consigo que el personal nuevo tenga más posibilidades de iniciar sus labores un buen desempeño laboral, lo cual trascenderá en el logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

La investigación estuvo orientada a resolver la siguiente interrogante o problema general: “¿Cuál es la relación entre la gestión de inducción y el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte?”. Del problema general se desprendió dos interrogantes o problemas específicos: el primero fue ¿Cuál es la relación entre la inducción general y el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte?, el segundo fue ¿Cuál es la relación entre la inducción

específica y el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte?

Para Bernal (2010), el objetivo general del proyecto de investigación debe evidenciar la naturaleza de la propuesta del problema y la representación manifestada en su título. Por otro lado, señala que los objetivos específicos son desprendidos del objetivo general y deben enunciarse de tal manera que estén guiados al logro del objetivo general, y que los objetivos específicos son las secuencias que deben realizarse para obtener el logro del objetivo general.

La presente investigación considero como objetivo general: establecer la relación entre la gestión de inducción y el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte.

Del objetivo general se desprendieron dos objetivos específicos: el primero fue determinar la relación entre la inducción general y el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte, el segundo fue determinar la relación entre la inducción específica y el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte.

Carrasco (2006) señalo a la hipótesis de investigación como las expresiones que contienen a la probable respuesta al problema de la investigación, así mismo hizo referencia al desenvolvimiento experimentado de una variable o la relación de las variables, cuya autenticidad será probada mediante la aplicación adecuada del método científico de investigación. Dicho autor también señalo que la hipótesis por su jerarquía puede clasificarse en hipótesis generales e hipótesis específicas, las primeras son las que incluyen o expresan contestación completa y general al problema de la investigación, mientras a las segundas las llama también secundarias, subhipotesis o subsidiarias las cuales se deducen de las hipótesis generales y guardan ajustada correspondencia con los problemas específicos de la investigación.

Para Cherry (2020), la hipótesis es una declaración tentativa referida a la correspondencia entre dos o más variables de una investigación, es decir, es aquello que representa lo que la persona que investiga cree que sucederá cuando realice el experimento dentro de la investigación.

La investigación presente considero como hipótesis general: La Gestión de Inducción se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte. De la hipótesis general se desprendieron dos hipótesis específicas: la primera fue la inducción general se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte., la segunda fue la inducción específica se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la administración del Distrito Fiscal de Lima Norte.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Nola (2013) señaló que en los estudios hipotéticos deductivos existen al menos dos partes, la primera en la que la hipótesis surge y se propone para la prueba, la segunda parte en la que las consecuencias de la prueba se extraen de la hipótesis, pero también hay una tercera parte en la cual se deducen las consecuencias y se comparan con el experimento. Para el trabajo presente se usó el **método** hipotético deductivo.

Tipo

Arias (2012), se refirió a la investigación básica o pura como aquella que busca la fabricación de un moderno conocimiento, el mismo que puede estar orientado a aumentar los postulados teóricos de una ciencia determinada.

Según la naturaleza o tipo la investigación que se propuso es básica, porque llevó a la indagación de nuevos entendimientos, para el presente trabajo de investigación se buscó saber cuál es la correspondencia entre la gestión de inducción y el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte.

Enfoque

Por su enfoque la investigación es cuantitativa porque se recolectó datos mediante cuestionarios, a fin de probar una hipótesis. Hernández, Fernández, y Baptista (2014), señalan que las investigaciones cuantitativas son precisas y acotadas, se enfocan en variables lo más exactas y concretas que sean posible, se orientan a justificar teorías, hipótesis y/o aclaraciones así mismo a evaluar los efectos de las variables sobre otras, como los explicativos y correlacionales.

Alcance o nivel

Por su nivel de investigación es descriptiva – correlacionar, porque describió las variables y estableció las interrelaciones de causalidad entre ellas. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que aquel tipo de investigación detenta el propósito de obtener la correspondencia o el grado en que están asociados dos o más variables o categorías en determinada muestra.

Diseño

El diseño en la investigación es no experimental, pues no se manejan ni se manipulan las variables intencionalmente, lo que quiere decir que son vistos en su realidad. Además es transversal pues es un trabajo orientado a saber datos de ahora en una determinada institución mediante la aplicación de cuestionarios a un grupo de personas que vienen realizando actividades en determinados cargos, y que ya pasaron por una inducción al inicio de sus labores y tienen una opinión respecto a su desempeño en los primeros meses.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño de la investigación transversal es aquella en la que se reúnen en un instante datos en una ocasión o época única.

Para Kerlinger (2002), es no experimental una investigación cuando se hace la búsqueda experimental y ordenada, donde el investigador no tiene dominio directo de las variables independientes.

Para la presente investigación no se va a manipular la variable gestión de la inducción, si no se va a estudiar cómo se lleva a cabo y como es la performance o desempeño del personal del Distrito Fiscal de Lima Norte.

2.2. Operacionalización de variables

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que una variable es una característica que puede fluctuar y la fluctuación es capaz de observarse o medirse.

Para Tamayo (2004), es independiente una variable cuando se supone que las variaciones de valores de dicha variable ocasionan variaciones en los valores de otra distinta o distintas variables, estas últimas son las llamadas variables dependientes.

Al respecto Pérez y Merino (2015) señalan que una variable es independiente define el valor de otra variable al que se le llama dependiente.

Ramírez (s/f) manifiesta que una variable independiente es aquella que se modifica o es controlada para observar los efectos directos en otra llamada variable dependiente, en otras palabras, la variable independiente no se altera por otra variable, puede ser maniobrada. Por el contrario, la variable dependiente se ve alterada o maniobrada como factor alterable.

Para la presente investigación, por las características de las variables se puede argumentar que la inducción tendrá influencia en otra variable, que es el desempeño laboral.

Para Cabezas, Andrade y Torres (2018), la operacionalización de las variables en la investigación es un procedimiento para relacionarlas y busca establecer significados a los términos que se encuentran inicialmente de forma abstracta para luego ser llevados a

términos concretos, que además puedan ser observables y medibles, por medio de la operacionalización de los conceptos y variables hacia indicadores que sean capaces de medirse.

Se tiene entonces que la operacionalización de variables permitió construir un hilo lógico que mantuvo la unión y la coherencia entre las bases teóricas y los instrumentos, además dio una razón y un piso a toda la información que se obtuvo, que se analizó y se obtuvieron conclusiones.

Teniendo estos precedentes, para la investigación tiene las siguientes variables:

Variable: Gestión de inducción

De acuerdo al marco teórico se ha tomado el concepto elaborado por SERVIR, pues dicha entidad es un órgano rector especializado en los temas de Gestión de Recursos Humanos en la que se incluye la Gestión de la Inducción.

Definición conceptual:

SERVIR (2017) señaló a la inducción como el grupo de actividades enlazadas entre sí, que comprenden la función de socialización y orientación de los servidores civiles que se incorporan o se reincorporan a un puesto de la entidad.

Definición operacional:

La dimensión es un componente de una variable compleja, el cual resulta de su estudio y descomposición. Con la finalidad de medir la variable gestión de inducción se realizó una encuesta al personal del Distrito Fiscal de Lima Norte, cuyos ítems o indicadores son los empleados en el Registro de Inducciones diseñado por SERVIR.

Variable: Desempeño laboral

El Ministerio Público, mediante sus normas, establece que la valoración del desempeño laboral puede medirse por medio del empleo de un cuestionario de temas

Definición conceptual:

Es el conjunto de funciones, destrezas y productividad del personal para la realización de sus propósitos y metas, que realizan de manera ineludible las entidades en el modo y estipulaciones que se indican en la normatividad.

Definición operacional:

Para medir la variable desempeño laboral se realizó una encuesta al personal del Distrito Fiscal de Lima Norte, el mismo que consiste en el cuestionario utilizado en dicha entidad.

Tabla 1

Operacionalización de variables

variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión de inducción	SERVIR(2017), señala que la inducción es el conjunto de actividades relacionadas entre si, que comprenden la función de socialización y orientación de los servidores civiles que se incorporan o se reincorporan a un puesto de la entidad.	Para medir la variable gestión de inducción se realizara una encuesta al personal del Distrito Fiscal de Lima Norte, cuyos ítems o indicadores son los empleados en el Registro de Inducciones diseñado por SERVIR	Inducción general Inducción especifica	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción al estado • Introducción a la entidad y su cultura • Inducción especifica 	(1) Sumamente insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (4) Satisfecho (5) Sumamente satisfecho
Variable 2: el desempeño laboral	Art. 30° del Decreto Legislativo 1025 , señala que el desempeño laboral es el conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del servidor en cumplimiento de sus objetivos y metas.	Para medir la variable desempeño laboral se realizó una encuesta al personal del Distrito Fiscal de Lima Norte, el mismo que consiste en el cuestionario utilizado en dicha entidad.	Comunicación y motivación Actitud, colaboración y resolución de problemas Trabajo en equipo y liderazgo Puntualidad, compromiso y responsabilidad Organización, calidad de trabajo y producción Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Motivación • Actitud • Colaboración • Resolución de problemas • Trabajo en equipo • liderazgo • Puntualidad • Compromiso • responsabilidad • Organización • Calidad de trabajo • Producción • Iniciativa 	(1) Nunca (2) La mayoría de veces no (3) Unas veces si, otras veces no (4) La mayoría de veces si (5) Siempre

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para Anderson, Sweeney y Williams (2012), la población es aquel grupo del total de los elementos de interés en un estudio en exclusivo, así mismo, señala que una muestra es una parte o subgrupo de la población.

Para el presente trabajo de investigación la población estuvo constituida por los servidores que ingresaron a la Administración del Distrito Fiscal ubicado en Lima Norte, bajo la modalidad de contratación CAS, desde julio hasta diciembre del 2018, año y meses donde se realizó la implementación de Nuevo Código Procesal Penal – tramo I, es decir la fase inicial de dicha implementación. La población es de 31 personas que ingresaron a través de 4 convocatorias, en los cargos de asistentes administrativos, asistente de audio y video, asistente administrativo, notificadores, conductores, perito y personal que labora en la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos.

La razón del porque se escogió esta población, fue que la mayor parte de los ingresantes ocuparon nuevos cargos, creados bajo la implementación del nuevo código, las personas al iniciar sus labores denotaron varios inconvenientes con la inducción recibida, sobre todo con la inducción específica o inducción al puesto, pues no había personal antiguo que pudiera dar la información necesaria al personal nuevo para el inicio de labores, es así que se percibió una desorientación y desinformación que probablemente haya afectado su desempeño durante los primeros meses de trabajo. Es necesario señalar que para la implementación del Nuevo Código Procesal Penal en el Distrito Fiscal de Lima Norte se realizaron convocatorias para contratación tipo CAS, es decir el personal nuevo ingresante fue contratado bajo esta modalidad.

Muestra

Dado que la población fue pequeña se consideró a todos sus integrantes, es decir, se tomó una muestra de tipo censal

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Terán (2020) señala a la técnica de recopilación de datos como aquellos procesos y actividades que usa la persona investigadora con la finalidad de conseguir los datos o información para realizar el objeto de su trabajo de investigación.

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta. La encuesta consistió en obtener datos del investigado o consultado en forma auto administrada, los instrumentos de recopilación de datos o cuestionarios fueron validados previamente por expertos.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento es el mecanismo que se usa en la investigación para recabar la información, en el caso del presente trabajo es un cuestionario.

Briones (2002), señala que la encuesta es uno de los instrumentos más usados en una investigación social cuantitativa, así mismo, recalca que es un método de obtención de información a través de preguntas orales o escritas, que se plantean hacia un universo o muestra de personas, las mismas que tienen las propiedades requeridas en el problema de la investigación.

El instrumento utilizado en el trabajo de investigación presentado fue un cuestionario, cuyos ítems son los que corresponden en el caso de la variable Gestión de Inducción a las preguntas señaladas en el modelo planteado por SERVIR y para el caso de la variable Desempeño Laboral corresponde a las mismas preguntas del formato que son aplicadas a los servidores del Ministerio Público contratados bajo la modalidad CAS, las que se realizan antes de renovárseles los contratos, es decir, cuando se acerca la finalización del plazo de contratación del personal son evaluados de manera previa antes de proceder a la renovación, y claro siempre que el resultado de dicha evaluación sea satisfactorio para el evaluador, el que por lo general es el jefe del área.

Para Monge (2011), las escalas son aquellos instrumentos que son los más ideales para lograr la medición de la intensidad de actitudes y opiniones del modo más objetivo. Es así que el fundamento que tiene el procedimiento radica básicamente en solicitar a la persona encuestada que señale, dentro de una serie de respuestas graduadas a aquellas que prefiera, se incline o represente la mejor contestación de lo que piensa la persona encuestada en torno a las preguntas realizadas.

El cuestionario que se usó en el trabajo de investigación presente se redactó de manera sistemática y con respuestas de escala tipo Likert, es así que para la variable Gestión de inducción, para poder medir la satisfacción con respecto a la información brindada en cada ítem las respuestas fueron (1) Sumamente insatisfecho, (2) Insatisfecho, (3) Ni satisfecho ni insatisfecho, (4) Satisfecho, y (5) Sumamente satisfecho, es necesario señalar que estas alternativas fueron modificadas pues en el formato de SERVIR solo contenía las opciones: “se realizó” y “no se realizó”. Para la variable Desempeño Laboral respecto al cumplimiento de las actividades o características propias del desempeño, las respuestas serán: (1) Nunca, (2) la mayoría de veces no, (3) Unas veces si otras veces no, (4) la mayoría de veces si (5) Siempre, cabe señalar que dichas las alternativas en el formato del Ministerio Publico eran: excelente, bueno regular e insatisfactorio

Validación

Para Mejía (2005), los indicadores de la variable son aquellas que ponen de manifiesto a los procesos u operaciones a las que están referidas los conceptos, por lo que, a fin de evitar errores, dichos indicadores deben ser previamente sometidos a pruebas de validación, con ello se tendrá buenos niveles de certeza de su pertinencia con relación al concepto al que están referidos.

Se puede decir, entonces, que un instrumento es válido cuando realmente mide aquella variable que se pretende medir. En la presente investigación la validación de los instrumentos se realizó por medio de tres expertos, dos de ellos con grado de Maestría en Gestión Pública y uno con grado de Maestría en Administración de empresas.

Tabla 2

Validación del instrumento: Gestión de la Inducción

	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Experto 1: Mg. Aurelia Ticono Sanka	x		x		x	
Experto 2: Mg. John Moreno Campomanes	x		x		x	
Experto 3: Mg. Luis Amayo Salazar	x		x		x	
Promedio	x		x		x	

Tabla 3

Validación del instrumento: Desempeño Laboral

	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Experto 1: Mg. Aurelia Ticono Sanka	x		x		x	
Experto 2: Mg. John Moreno Campomanes	x		x		x	
Experto 3: Mg. Luis Amayo Salazar	x		x		x	
Promedio	x		x		x	

Confiabilidad

Se dice que un instrumento es fiable o confiable si el grado de uso repetido al mismo sometido produce resultados que son iguales. Para valorar la confiabilidad se usó una fórmula que produjo el coeficiente que represento el grado de confiabilidad, desde un coeficiente mínimo cero que significa que no es confiable has un coeficiente máximo uno que representa la máxima confiabilidad. Por medio del uso del índice de consistencia interna Alfa de Cronbach se medirá la fiabilidad de los instrumentos, el cual se espera sea mayor a 0.80, correspondiente a una excelente confiabilidad.

Tabla 4

Confiabilidad Gestión de la Inducción

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	31	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. La eliminación por lista tiene su base en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.971	21

Tabla 5

Confiabilidad Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	31	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. La eliminación por la lista tiene base en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.981	25

2.5. Procedimiento

Gómez (2012), explica que uno de una de las finalidades en una investigación es reunir datos para que luego sean analizados y comparados con las hipótesis propuestas para que posteriormente se obtengan las conclusiones más relevantes.

El procedimiento tuvo las siguientes actividades:

- Elaboración de instrumentos de recolección de datos
- Contacto, envío vía electrónica de los instrumentos a las personas que conforman la muestra censal, a quienes vía telefónica se les explicara la importancia y procedimiento de llenado de encuestas
- Recopilación de datos y análisis

Prueba de normalidad

La prueba de la normalidad es aquel procedimiento que se basa en verificar si los datos que se obtuvieron para la variable siguen una distribución normal o no. Este es un procedimiento que se lleva a cabo cuando las variables son cuantitativas como es el caso en la investigación presente.

Las pruebas de normalidad se miden principalmente con: Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores a 50 y de Shapiro y Willks cuando se tratan de muestras son iguales o menores de 50, como es el caso del presente trabajo.

A continuación se hallaron las normalidades trabajadas con el programa SPSS, y con sus respectivas pruebas de hipótesis

Tabla 6

Normalidad de la variable Gestión de la Inducción:

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestion_de_la_Induccion	.144	31	.103	.963	31	.348

a. Corrección para la significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

Ho: La variable Gestión de Inducción en la muestra tiene una distribución normal.

H1: La variable Gestión de Inducción en la muestra no tiene una distribución normal.

Prueba de Shapiro-Wilk de calificaciones para la variable:

Si la significancia es mayor que 0.05 aceptamos la Ho,

Como la significancia 0.348 es mayor que 0.05, entonces aceptamos la Ho, es decir la variable Gestión de la Inducción tiene una distribución normal en la muestra.

Tabla 7

Normalidad para la variable Desempeño Laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	.139	31	.135	.954	31	.205

a. Corrección para la significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

Ho: La variable Desempeño Laboral en la muestra tiene una distribución normal.

H1: La variable Desempeño Laboral en la muestra no tiene una distribución normal.

Prueba de Shapiro-Wilk de calificaciones para la variable:

Si la significancia es mayor que 0.05 aceptamos la Ho,

Como la significancia 0.205 es mayor que 0.05, entonces aceptamos la Ho, lo que quiere decir que la variable Desempeño Laboral tiene una distribución de tipo normal en la muestra.

2.6. Método de análisis de datos

El propósito fue abreviar las observaciones realizadas, de tal forma que proporcione una respuesta a las cuestiones de la presente investigación. El propósito de la interpretación es el aspecto singular del análisis que tiene el objeto que es buscar un concepto más amplio a las contestaciones por medio su trabazón con otros saberes disponibles.

El proceso para realizar el análisis de los datos, consistió en procesarlos, elaborando una matriz de datos en una página Excel, donde en la primera columna hay que poner la cantidad de datos recogidos, luego horizontalmente se colocara los reactivos usados, es decir, con las respuestas a las preguntas realizadas, es decir un cuadro de doble entrada, para posteriormente ser procesados (sacar media, moda, desviación estándar), hacer la estadística descriptiva de los datos. Para la presente investigación, al ser correlativo se usara las técnicas de correlación e inferencia.

2.7. Aspectos éticos

Los autores Guillen y Valderrama (2013), respecto a los aspectos éticos, sugieren varias pautas, entre ellas: que no se mencionen los nombres de los encuestados, tener el consentimiento informado de los encuestados, descartar el racismo o discriminación porque las todas las personas son importantes con el mismo respeto, no recurrir a recursos poco morales no éticos, tampoco no investigar con fines de lucro, plantear preguntas con respuestas adecuadas y precisas.

La presente investigación contiene aspectos éticos propios y se encuentran de acuerdo a las normas de redacción, se ha utilizado las normas de escritura APA, el cual es un grupo de patrones creados por la American Psychological Association, con la finalidad de estandarizar la forma de exposición de trabajos redactados en un nivel internacional. Para no incomodar a las personas involucradas durante el proceso de investigación, no se hará mención a nombre y/o apellidos.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Para Trochim (2020), la estadística descriptiva se utiliza para describir características de los datos obtenidos en el estudio, así mismo, estos proporcionan una síntesis sobre la muestra y los datos, junto con el análisis gráfico forma la base de casi todo análisis cuantitativo de datos.

A continuación se detalla el análisis descriptivo realizado en la presente investigación:

Tabla 8

Frecuencia y nivel porcentual de la variable Gestión de la Inducción

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	3%
Regular	9	29%
Bueno	21	68%
TOTAL	31	100%

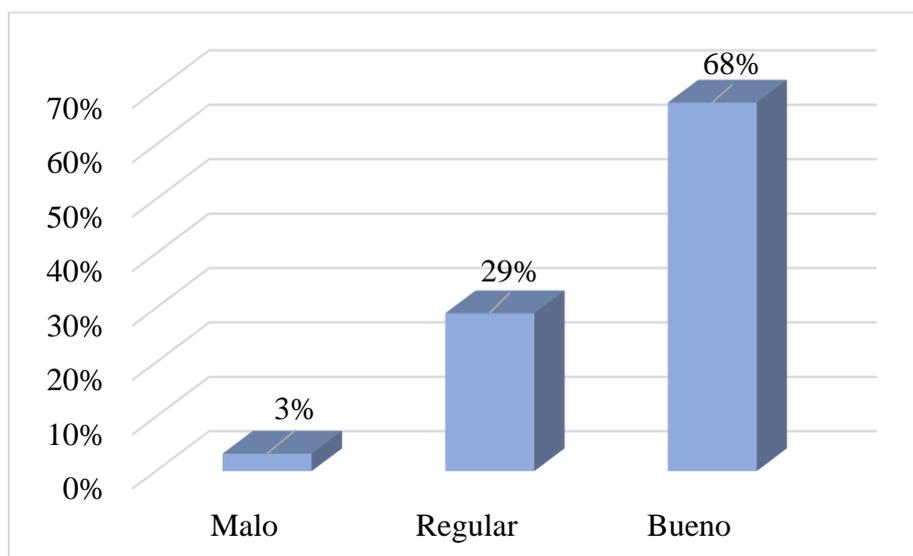


Figura 1. Gráfico de las barras del nivel porcentual de la variable Gestión de la Inducción

Interpretación

En la Tabla 8 y figura 1, se observa que, de 31 encuestados, 21 que equivale a 68% manifestaron un nivel de satisfacción bueno respecto a la información brindada en la Gestión de la Inducción recibida. Asimismo, 9 (29%) manifiestan un nivel regular y 1 (3%) manifiesta un nivel malo.

Tabla 9

Frecuencias y niveles de porcentaje de las dimensiones de la variable Gestión de la Inducción

Nivel	Inducción General		Inducción Especifica	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0%	4	13%
Regular	7	23%	21	68%
Bueno	24	77%	6	19%
TOTAL	31	100%	31	100%

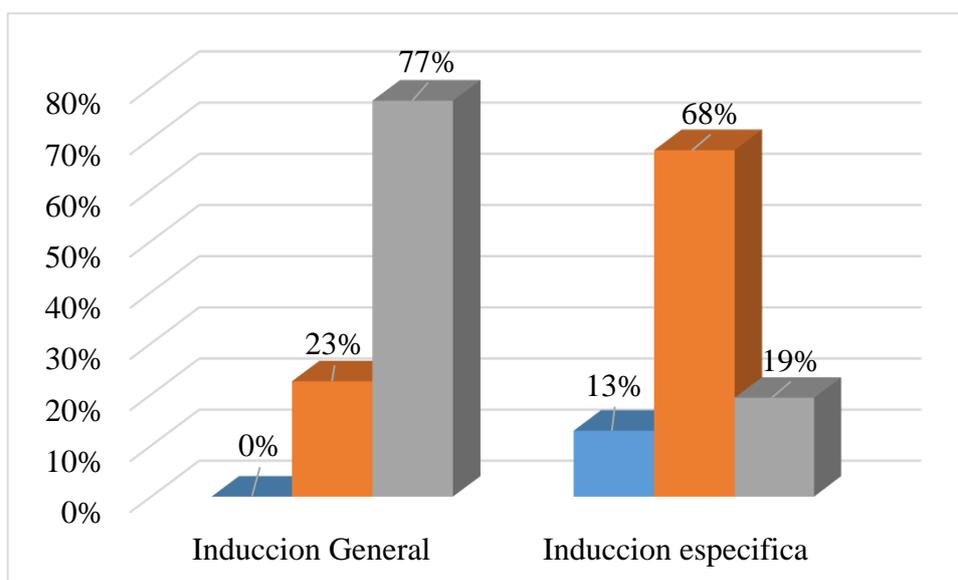


Figura 2. Gráfico de barras porcentual de las dimensiones de la variable Gestión de la Inducción

Interpretación

En la Tabla 9 y figura 2, se observa que, de 31 encuestados 24 (77%) manifestaron un nivel de satisfacción bueno respecto a la información recibida en la Inducción General y 7 (23%) manifestó un nivel regular. Así mismo, 21 (68%) manifestaron un nivel de satisfacción regular respecto a la información recibida en la Inducción Especifica y 4 (13%) manifestó un nivel malo.

Tabla 10

Frecuencias y niveles de porcentaje de la variable Desempeño Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	10%
Medio	21	68%
Alto	7	23%
TOTAL	31	100%

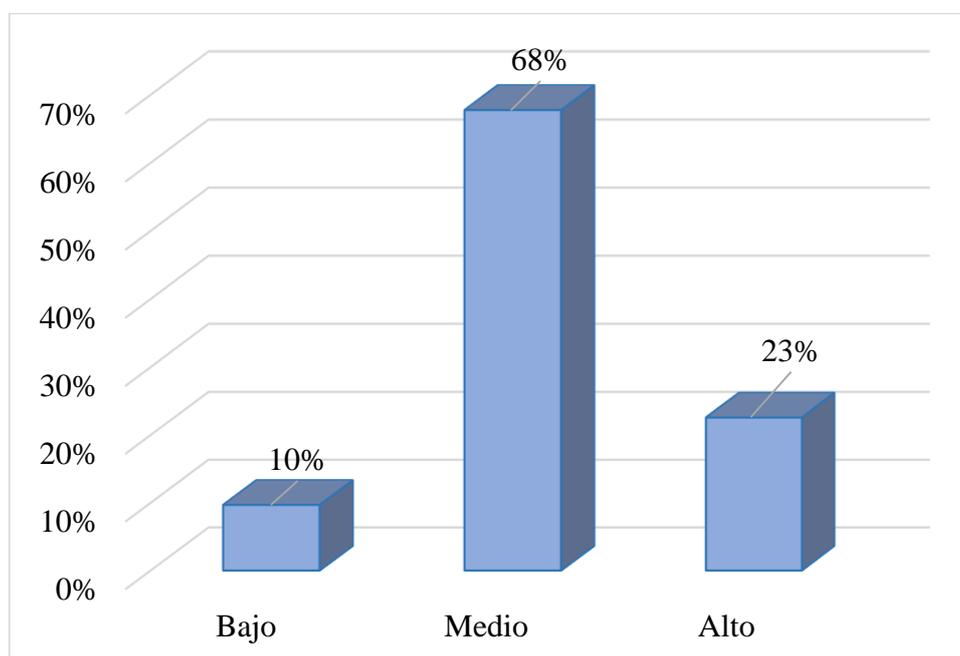


Figura 3. Gráfico de barras porcentual de la variable Desempeño Laboral

Interpretación

En la Tabla 10 y figura 3, se observa que, de 31 encuestados, 21 que equivale a 68% manifestaron que su desempeño laboral tuvo un nivel medio. Asimismo, 7 (23%) manifiestan un nivel alto y 3 (10%) manifiesta un nivel bajo.

Tabla 11

Frecuencias y niveles de porcentaje de las dimensiones para la variable Desempeño Laboral

Nivel	Comunicación y motivación		Actitud, colaboración y resolución de problemas		Trabajo en equipo y liderazgo		Puntualidad, compromiso y responsabilidad		Organización, calidad de trabajo y producción		Iniciativa	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	4	13%	2	6%	4	13%	5	16%	2	6%	3	10%
Medio	17	55%	21	68%	24	77%	17	55%	21	68%	22	71%
Alto	10	32%	8	26%	3	10%	9	29%	8	26%	6	19%
TOTAL	31	100%	31	100%	31	100%	31	100%	31	100%	31	100%

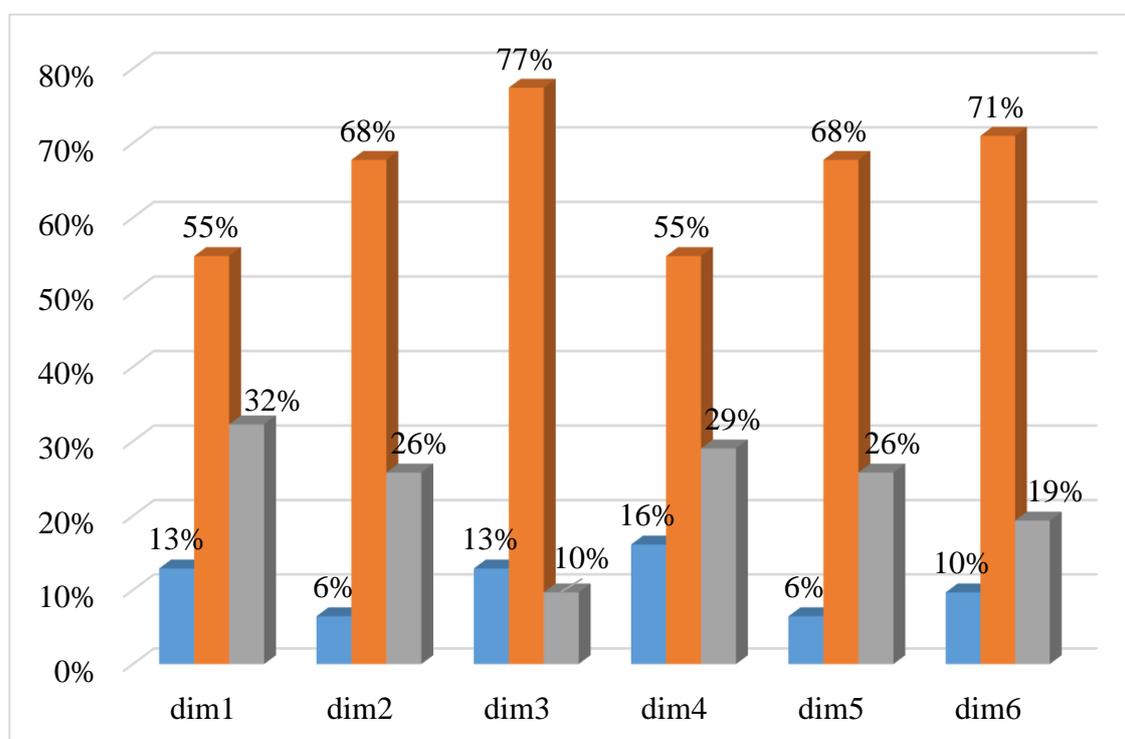


Figura 4. Gráfico de barras porcentual de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral

En la Tabla 11 y figura 4, se observa que, de 31 encuestados 17 (55%) manifestaron haber tenido un nivel medio para la “comunicación y motivación”, como parte de su desempeño laboral, 10 (32%) manifestaron haber tenido un nivel alto y 4 (13%) un nivel bajo.

Seguidamente, 21 (68%) manifestaron haber tenido un nivel medio para la “actitud, colaboración y resolución de problemas”, como parte de su desempeño laboral, 8 (26%) manifestaron haber tenido un nivel alto y 2 (6%) un nivel bajo.

Luego, 24 (77%) manifestaron haber tenido un nivel medio para el “trabajo en equipo y liderazgo”, como parte de su desempeño laboral, 4 (13%) manifestaron haber tenido un nivel alto y 3 (10%) un nivel bajo.

A continuación, 17 (55%) manifestaron haber tenido un nivel medio para la “puntualidad, compromiso y responsabilidad”, como parte de su desempeño laboral, 9 (29%) manifestaron haber tenido un nivel alto y 5 (16%) un nivel bajo.

Además, 21 (68%) manifestaron haber tenido un nivel medio para la “organización, calidad de trabajo y producción”, como parte de su desempeño laboral, 8 (26%) manifestaron haber tenido un nivel alto y 2 (6%) un nivel bajo.

Finalmente, 22 (71%) manifestaron haber tenido un nivel medio para la “iniciativa”, como parte de su desempeño laboral, 6 (19%) manifestaron haber tenido un nivel alto y 3 (10%) un nivel bajo.

3.2. Análisis inferencial (prueba de hipótesis)

Prueba de hipótesis general de la investigación (relación entre la gestión de la inducción y el desempeño laboral)

H₀: La gestión de la inducción no se relaciona significativamente con en el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte

H₁: La gestión de la Inducción si se relaciona significativamente con en el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte

Asumimos el nivel de confianza = 95%

Margen de error = al 5% (0.05)

Regla de decisión:

$p \geq \alpha$ entonces se acepta H_0 (se rechaza la hipótesis alternativa)

$p < \alpha$ entonces se rechaza H_0 (se acepta la hipótesis alternativa)

Tabla 12

Relación entre las variables Gestión de la Inducción y el Desempeño laboral

		Gestión de la inducción	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión de la inducción	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	31
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.864**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	31

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

Decisión estadística

El resultado del coeficiente para la correlación de Spearman da un valor de 0.864, por lo cual hay una correlación positiva considerable. Además se puede observar que la significancia encontrada (0.000) es menor a la significancia de la presente investigación ($\alpha = 0.05$), ($0.00 < 0.005$, nivel de aceptación = 95%), entonces se concluye que según la regla de decisión: se rechaza la hipótesis nula (**H₀**: La Gestión de la Inducción no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del Personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte), por lo cual se acepta la hipótesis general o alternativa (**H₁**: La Gestión de la Inducción si está relacionada de manera significativa con el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte).

Prueba hipótesis específica 1 (entre la dimensión inducción general y la variable desempeño laboral)

H₀: La Inducción General no está relacionada significativamente con el Desempeño Laboral del Personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte

H₁: La Inducción General si está relacionada significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte

Asumimos el nivel de confianza = 95%

Margen de error = al 5% (0.05) = α

p = significancia

Regla de decisión:

$p \geq \alpha$ entonces se acepta H_0 (se rechaza la hipótesis alternativa)

$p < \alpha$ entonces se rechaza H_0 (se acepta la hipótesis alternativa)

Prueba de hipótesis

Tabla 13

Relación entre la dimensión Inducción General y la variable Desempeño laboral

			Inducción general	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Inducción general	Coefficiente de correlación	1.000	.797**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	31	31
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.797**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	31	31

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

Decisión estadística

El valor obtenido del coeficiente para la correlación de Spearman da un valor de 0.797, por lo cual hay una correlación positiva considerable. También se puede observar que la significancia encontrada (0.000) es menor a la significancia de la presente investigación ($\alpha = 0.05$), ($0.00 < 0.005$, nivel de aceptación = 95%), entonces se concluye que de acuerdo a la regla de decisión: se rechaza la hipótesis nula (**H₀**: La Inducción General no está relacionada significativamente con el Desempeño Laboral del Personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte), por lo cual se acepta la hipótesis alternativa (**H₁**: La Inducción General si está relacionada de manera significativa con el Desempeño Laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte).

Prueba de hipótesis 2 (relación entre la dimensión inducción específica y la variable desempeño laboral)

Formulación de hipótesis nula y alternativa

H₀: La Inducción Especifica no está relacionada significativamente con el Desempeño Laboral del Personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte

H₁: La Inducción Especifica si está relacionada significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte

Asumimos el nivel de confianza = 95%

Margen de error = al 5% (0.05)

Regla de decisión:

$p \geq \alpha$ entonces se acepta H₀ (se rechaza la hipótesis alternativa)

$p < \alpha$ entonces se rechaza H₀ (se acepta la hipótesis alternativa)

Prueba de hipótesis:

Tabla 14

Relación entre la dimensión Inducción Especifica y la variable Desempeño laboral

			Inducción especifica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Inducción especifica	Coefficiente de correlación	1.000	.963**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	31	31
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.963**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	31	31

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

Decisión estadística

El valor obtenido para el coeficiente de la correlación de Spearman da un valor de 0.963, por lo cual existe una correlación positiva muy fuerte. Asimismo, se puede observar que la significancia encontrada (0.000) es menor a la significancia considerada en la investigación ($\alpha = 0.05$), ($0.00 < 0.005$, nivel de aceptación = 95%), entonces se concluye que de acuerdo a la regla de decisión: se rechaza la hipótesis nula (**H₀:** La Inducción Especifica no está

relacionada significativamente con el Desempeño Laboral del Personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte), por lo cual se acepta la hipótesis alternativa (**H₁**: La Inducción Especifica si está relacionada significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte).

IV. Discusión

Partiendo de los hallazgos obtenidos se acepta la hipótesis general alternativa, es decir, se efectuó el objetivo principal o general del presente trabajo de investigación, el mismo que establece que la Gestión de la Inducción está relacionada de manera significativa con el Desempeño Laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte. Así mismo se aceptan las hipótesis alternativas, es decir, se determinó que la Inducción General está relacionada con el Desempeño Laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte y que la Inducción Especifica está relacionada con el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte.

Los resultados presentes guardan semejanza con lo que sostienen Mamani (2017), Blas (2018) y Ribadeneira (2018), pues son investigaciones con enfoque cuantitativo, descriptivos y correlacionales, así mismo, utilizan las variables inducción y desempeño. Dichos autores en sus investigaciones concluyen que las variables se encuentran relacionadas entre sí, igual a lo encontrado en la presente investigación.

Cabes mencionar que en las investigaciones situadas en los antecedentes, si bien, sus variables son la inducción y el desempeño, estos trabajos fueron realizados en entidades privadas y públicas, en los cuales las dimensiones de cada variable son enfocadas desde diversas perspectivas, pues usaron otras fuentes teóricas para conceptualizar dichas dimensiones, por ello las dimensiones varían en cantidad, en sus nombres y/o en sus indicadores, no obstante las características de aquellas son semejantes a las dimensiones señaladas en la presente investigación.

Para el trabajo de investigación presentado, en la conceptualización de las variables inducción y desempeño se utilizó fuentes señaladas por entidades del estado, ello con la finalidad de situarse en la línea de investigación de la Reforma y la Modernización del Estado, así se tiene que para la variable Gestión de la Inducción se utilizaron las teorías y pautas señaladas por SERVIR que es el ente rector de recursos humanos en el país, así mismo, para la variable Desempeño Laboral se usaron las teorías y pautas señaladas por el Ministerio Público pues es el lugar donde se realizó la investigación que es el Distrito Fiscal ubicado en Lima Norte. Se tiene entonces que las dimensiones de las variables fueron las mismas que utiliza SERVIR para el caso de evaluación de la inducción y el Ministerio Público para el caso de la evaluación del desempeño laboral, con el objetivo de situarse en un plano más acorde o real a la conceptualización de dichas dimensiones por las entidades

del estado. Por ello se recomendará que en caso se realicen similares investigaciones en entidades públicas, estas se ciñan en los conceptos y normas del estado por ser estas las más adecuadas.

Existe la posibilidad de aplicar o relacionar los productos obtenidos para el presente trabajo de investigación, a otros lugares, por ejemplo, a los distritos fiscales donde se venga implementando el Nuevo Código Procesal Penal, pues ellos tienen y/o tendrán situaciones similares al problema del presente estudio, como es el caso del Distrito Fiscal de Lima Este, en el que si bien se ha iniciado a partir del año 2019, aún se encuentra en proceso de implementación, el mismo que se realiza a través de convocatorias en varios tramos, lo que trae consigo una cantidad considerable de contratación de nuevo personal, claro está además de una gran logística necesaria. Situación similar se tendrá en el Distrito Fiscal ubicado en Lima Este y en Lima Centro, que, si bien su implementación estuvo programada para este año 2020, no se pudo concretar el inicio de dicha implementación por la pandemia que viene afectando a diversas entidades públicas y privadas.

V. Conclusiones

- Primera: En lo referente al objetivo general se estableció la correspondencia entre la gestión de la Inducción y el Desempeño Laboral del personal de la Administración del distrito Fiscal de Lima Norte, obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman de 0.864, siendo esta relación significativa, de lo cual se señala que, si se logra mejorar la inducción, se mejorara el desempeño.
- Segunda: Respecto al primer objetivo específico, se determinó la relación que existe entre la inducción general y el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.797.
- Tercera: Respecto al segundo objetivo específico, se logró determinar la relación que existe entre la Inducción Especifica y el Desempeño Laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.963.
- Cuarta: Un 68% de las personas encuestadas manifestaron un nivel de satisfacción bueno respecto a la información recibida durante la Gestión de la Inducción, sin embargo, también un 68% manifestó que su desempeño tuvo un nivel medio.
- Quinta: El 77% de personas encuestadas manifestaron un nivel de satisfacción bueno respecto a la información recibida en la Inducción general, mientras que un 68% de ellos manifestaron un nivel de satisfacción regular respecto a la información recibida en la Inducción Especifica. La posible causa de esta situación es que muchas de las personas que ingresaron ocuparon cargos en puestos recién creados, entonces no habría personal antiguo que pudiera brindar información para realizar la inducción específica al personal nuevo.
- Sexta: Puesto que hay una correspondencia positiva significativa entre la Gestión de la Inducción con el Desempeño Laboral se puede concluir que cuando se mejore la inducción se podrá mejorar también el desempeño laboral.

VI. Recomendaciones

- Primera: Debido a la significativa relación entre la gestión de la inducción y el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte, se recomienda realizar mejoras en las inducciones impartidas a servidores nuevos o ingresantes, bajo las pautas señaladas por SERVIR.
- Segunda: Debido a la significativa relación que se encontró entre la inducción general y el desempeño laboral del personal de la Administración del Distrito Fiscal de Lima Norte y dado que se encontró un nivel de satisfacción bueno respecto a la información brindada en dicha etapa de la inducción, se recomienda mantener o mejorar y una evaluación continua en el nivel de información en la inducción general.
- Tercera: Debido a que el nivel de satisfacción respecto de la información recibida en la Inducción Especifica es regular, se recomienda gestionar mejoras bajo las pautas señaladas por SERVIR para esta actividad, con ello se podrá mejorar el desempeño laboral
- Cuarta: Con las mejoras sugeridas anteriormente se logrará un mejor nivel de satisfacción respecto a la información brindada durante la gestión de inducción y se logrará un desempeño alto, que trascenderá en el logro de objetivos institucionales.
- Quinta: Se recomienda que las entidades públicas en general realicen sus inducciones siguiendo las pautas señaladas por SERVIR, pues es el ente rector de la gestión de recursos humanos
- Sexta: En futuras investigaciones sobre la inducción que se realicen en entidades públicas, se sugiere tener en cuenta las pautas señaladas por SERVIR, por ser esta la autoridad en temas referentes a los recursos humanos para instituciones del estado.