



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

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

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Rojas Quispe, Luis Ivan (ORCID: 0000-0001-7035-3467)

**ASESORA:**

Dra. Cotrina Cabrera, María Elena (ORCID: 0000-0003-0289-1786)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi familia y a mi amada porque gracias a sus enseñanzas, comprensión y apoyo incondicional coadyuvaron para poder seguir alcanzando mis objetivos.

## **Agradecimiento**

A Dios y a mis maestros de Posgrado, por los conocimientos impartidos para fortalecer y mejorar mis capacidades profesionales.

Y a las personas, que con su encomiable espíritu de colaboración contribuyeron para seguir formándome profesionalmente.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen .....	vi
Abstrac.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	13
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS .....	16
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS .....	32
ANEXO	

## Índice de tablas

Tabla 1 Juicio de jueces expertos del Cuestionario de Gestión del servidor .....	14
Tabla 2 Juicio de jueces expertos del Cuestionario del desempeño laboral .....	14
Tabla 3 Nivel de la gestión del servidor público.....	16
Tabla 4 Nivel de desempeño laboral del servidor .....	17
Tabla 5 Nivel de preparación de la entidad .....	18
Tabla 6 Nivel del análisis situacional.....	19
Tabla 7 Nivel de aplicación de la mejora interna .....	20
Tabla 8 Prueba de normalidad .....	21
Tabla 9 Relación de variables .....	22

## Índice de figuras

Figura 1 Diseño de la investigación .....	12
---	----

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la correlación de la gestión del servidor público y desempeño laboral en un gobierno regional del Perú, la investigación fue de tipo básica con enfoque metodológico cuantitativo de método científico no experimental, de nivel descriptiva correlacional, obteniendo un alto grado de confiabilidad de 0,931 para la variable de gestión del servidor público y 0.787 para la variable del desempeño laboral, asimismo la validez de los instrumentos de recopilación de datos, fueron realizados con el soporte estadístico del programa SPSS versión 26 y juicio de expertos. La población estuvo conformada por 157 trabajadores de un Gobierno Regional, cuya muestra probabilística de 58 trabajadores de la entidad, a quienes se les aplicó el cuestionario para determinar el nivel de la gestión del servidor público y el cuestionario para determinar el nivel del desempeño laboral. Se utilizó la prueba de normalidad obtenido es 0.002, por tanto, se considera una distribución de datos es no normal. Concluyendo que en la investigación que existe una relación significativa baja de la correlación que existe entre la gestión del servidor público y el desempeño laboral de un gobierno regional del Perú, según el coeficiente de correlación de Pearson = 0.042.

**Palabras clave:** gestión del servidor público, desempeño laboral, gobierno regional.

## **Abstract**

The general objective of the research was to determine the correlation of public servant management and work performance in a regional government of Peru, the research was of a basic type with a quantitative methodological approach of a non-experimental scientific method, of a correlational descriptive level, obtaining a high degree reliability of 0.931 for the public servant management variable and 0.787 for the work performance variable, as well as the validity of the data collection instruments, were carried out with the statistical support of the SPSS version 26 program and the judgment of experts. The population consisted of 157 workers of a Regional Government, whose probabilistic sample of 58 workers of the entity, to whom the questionnaire was applied to determine the level of public servant management and the questionnaire to determine the level of job performance. The normality test obtained is 0.002, therefore, a data distribution is considered non-normal. Concluding that in the investigation that there is a low significant relationship of the correlation that exists between the management of the public servant and the work performance of a regional government of Peru, according to the Pearson correlation coefficient = 0.042.

**Keywords:** management, public servant, job performance, regional government.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión de recurso humanos está enfocada cada día más en las personas que conducen los gobiernos y las instituciones del sector público, pues la necesidad del incremento de ideas, habilidades, métodos, estrategias e instrumentos que permitan innovar ha ido en aumento de manera considerable.

Por lo que se ha ido realizando en los cambios legales, en las diversas reestructuraciones de las organizaciones, la implementación de los diferentes regímenes laborales en la misma institución y la unificación de los mismos a través del régimen del servicio civil, aunado a la innovación tecnológica, sin embargo, no han sido suficientes para causar los cambios reales en los desafíos centrales de la gestión pública.

En el año 2001, cuando en el país pasaba por un Gobierno de Transición, se designó a la Comisión Multisectorial con la finalidad de realizar un informe del contexto de los trabajadores de la administración pública. Se encontró que la inserción del régimen privado en los servidores públicos resultó negativa, toda vez que no ha tenido los resultados positivos en eficiencia y competitividad cómo funciona en el sector privado. Por lo que se propuso una nueva carrera administrativa en la Administración Pública, que fueron manifestadas a través de diferente normatividad con la Ley Marco de Empleo Público, consiguiente en la implementación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y posteriormente, en la Ley del Servicio Civil (Martínez, 2016).

Siendo que a lo largo de los años continua la diversidad regímenes laborales en los servidores públicos, de modo que existen dentro de una misma institución, servidores públicos con diferentes condiciones laborales y derechos.

El contrato CAS estableció la transformación de aquellos contratos de servicios no personales en contratos administrativo de servicios CAS y la prohibición de los contratos de locación de servicios, para la provisión de servicios subordinados en las entidades estatales. Sin embargo, estos contratos se han

venido utilizando extensamente, a pesar que el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil reitera su prohibición. Asimismo, el régimen CAS ha continuado su crecimiento sin mayor planificación, donde los derechos de los trabajadores son disminuidos a comparación de los demás regímenes laborales (Martínez, 2016).

Actualmente, la reforma e implementación del servicio civil pretende solucionar una de las problemáticas más notables que ha enfrentado el país en los últimos años debido a la ineficacia de la administración pública no ha podido brindar servicios de calidad a sus ciudadanos de acorde a los avances a nivel económico y social que ha sucedido en el país.

La Autoridad del servicio Civil es el ente superior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es el órgano delegado de ejecutar la política del Estado del Servicio Civil, donde se pretende una implementación en forma gradual, asimismo, desarrolla lineamiento para el establecimiento de principios, normas, procedimientos, recursos, y técnicas del sector público.

La relevancia de la gestión de los recursos humanos, radica en el uso de métodos y modelos que pretenden mejorar las condiciones de trabajo del personal y otros aspectos para el perfeccionamiento de la gestión pública en las áreas de eficiencia y eficacia de la administración pública que se verá reflejado en los resultados alcanzados por las instituciones. (Cepal, 2014)

El elemento vital en la gestión del recurso humano, es el servicio civil, también conocido como el sistema de gestión de la función pública (Cepal, 2014), que tiene como objetivo impulsar y procurar la modernización del Estado. Por lo que El servicio civil pretende solucionar uno de los problemas más grandes que enfrenta el país en las últimas décadas ocasionado por la incapacidad de la administración pública no ha logrado brindar servicios de calidad a sus ciudadanos de acorde a los avances a nivel económico y social que ha sucedido en el país.

El inconveniente que tiene los gobiernos regionales con el desempeño laboral de los servidores públicos, durante estos años con la implementación de los

diferentes regímenes laborales, genera que los servidores públicos nombrados y contratados del gobierno regional tengan diferentes remuneraciones y derechos, lo que perjudica a su buen desempeño laboral.

Se debe de tener en cuenta que los servidores públicos tienen derecho a una Administración pública que sea transparente, responsable de acuerdo a los derechos constitucionales.

El desempeño laboral de los colaboradores son la manera que los miembros de una entidad trabajan efectivamente para lograr objetivos comunes de acuerdo con reglas básicas previamente establecidas (Bravo, 2008).

Por lo que, es preciso formular el problema de investigación y preguntar ¿Cuál sería la correlación que existe entre la gestión del servidor público y el desempeño laboral de un Gobierno Regional del Perú?

La justificación metodológica utilizada, se realizó a través de la compilación de los instrumentos que admitieron conocer la correlación de las variables de gestión del servidor público y desempeño laboral, que permitió encontrar soluciones a la problemática.

Por lo que se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del servidor público y el desempeño laboral de un gobierno regional del Perú y como objetivos específicos es identificar el nivel de gestión del servidor público de un gobierno regional del Perú, identificar el nivel de desempeño laboral del servidor de un gobierno regional del Perú, e identificar la relación significativa de la gestión del servidor público y del desempeño laboral de un gobierno regional del Perú

Como de la presente investigación se llegó a las siguientes Hipótesis 1: Existe una relación entre la gestión del servidor público y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú y H0: no existe una relación entre la gestión del servidor público y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se tiene la investigación realizada en Nicaragua por Ruiz Ruiz (2019), donde el autor refiere que, para la satisfacción de los servidores públicos, es importante la Gestión del Recurso Humano, que se requiere la aprobación de la población que demanda una excelente atención. Asimismo, indica que la carrera administrativa de acuerdo tiene como propósito asegurar la eficiencia y eficacia de los gobiernos locales en el ejercicio de la autoridad. Para tal efecto, la ley prevé la admisión a cargos, avisos clasificados, empleo permanente, ascensos, traslados, cambios de carrera, descensos, cesantías, capacitaciones y ascensos, de los trabajadores del públicos y empleados del sistema de carrera administrativa municipal.

En las Investigaciones realizadas en el ámbito internacional en Colombia se tiene a (Morales et al. 2017), donde la administración de riesgos hace parte del control interno, con las normativas de desarrollo administrativo para la gestión del talento humano pretenden aumentar la influencia de la administración pública mediante la implementación de planes y programas para lograr la eficiencia y la satisfacción en el trabajo. En la investigación, los resultados muestran que 276 líderes de gestión de riesgos están motivados y gestionan el riesgo en un nivel medio.

Asimismo, en Ecuador en la investigación realizada por (Álvarez-Indacochea et al. 2017), menciona que en la valoración de los servidores públicos debe tener en cuenta el desempeño de personas altamente calificadas, dinámicas, eficientes y capaces de cumplir con las metas trazadas por la institución. El propósito de este trabajo fue analizar la teoría de la evaluación del desempeño laboral y dar algunas opiniones para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores públicos.

En Ecuador en la investigación realizada por (Bell et al. 2015), cuyo propósito fue identificar las causas que dificultan y limitan la capacidad de los servidores públicos para lograr altos resultados, quienes directamente mejoran las condiciones

de trabajo, se convierten en servidores públicos, tienen trabajos dignos, mejoran su vida, desarrollan las aspiraciones del pueblo y de todo el país. Ecuador enfrenta el desafío de mejorar el empleo existente en el sector público; incorporando el concepto básico, el buen servicio solo será brindado por buenos funcionarios gubernamentales comprometidos con el cambio orientado al cliente. En un mundo donde los sistemas de producción están en constante cambio, la tendencia de las instituciones públicas frente a la gestión del talento humano actual entrega valor agregado dentro de un marco coherente, se necesita lograr cambios como dejar atrás esquemas rigurosos y complejos en las instituciones públicas.

En el país, se tiene la investigación elaborada por (Jara et At., 2018), en una muestra que incluyó a 336 empleados bajo el régimen laboral número 276 y empleados bajo el régimen laboral número 1057 en la unidad operativa (001) de la Dirección General de Principales Funciones 011 del Ministerio de Salud - MINSA. Donde esto ya se ha logrado, se puede argumentar que con índices Nagelkerke R2 de 44,4% y 28,4%, la gestión del talento humano es adecuada, mejorando la productividad del personal administrativo del Ministerio de salud. Donde concluyó que existe la necesidad de repensar diversas formas de gestión de las organizaciones, y en particular las instituciones públicas, pues la sociedad que está cambiando en los diferentes aspectos estructural, económico, social y cultural, lo que significa que, en esta nueva realidad, los talentos de las personas y sus líderes orientan sus esfuerzos de preparación hacia la productividad y la competitividad.

Asimismo, se tiene el estudio realizado por (Figueroa et At., 2019), la cual tuvo propósito determinar la manera que las capacitaciones están conexas al desempeño de los servidores del Ministerio de Agricultura de Amazonas, donde se realizó un estudio descriptivo-relacional, en el instrumento fue aplicado a una muestra de 73 trabajadores, y 16 jefes directos de los servidores. Hallándose en la investigación una correlación de 0,50 entre estas variables de la planificación del adiestramiento y rendimiento de los trabajadores, asimismo encontrándose una correlación de 0,58, respecto si existe asociación con la ejecución del

adiestramiento y el promedio del rendimiento. Todo esto demuestra que a pesar de que los empleados no están debidamente capacitados, su desempeño laboral es regular, siendo que el 62% de los empleados está de acuerdo en que la capacitación mejora el rendimiento del servidor y aumenta la productividad de los empleados.

Del mismo modo se realizó una investigación en la ciudad de Lima, por (Rengifo Maco, 2018) cuyo propósito fue determinar la relación del proceso de capacitación y el desempeño laboral; cuya muestra lo conformó 120 trabajadores administrativos; sin embargo, se incluyeron 92 empleados administrativos en la muestra probabilística, utilizando variables de capacitación y desempeño laboral. Demostrando que existe relación entre el proceso de capacitación y el desempeño del personal.

En la investigación realizada por (Ramírez Malca, 2018) en la UGEL Bagua, en la cual se determina la presencia de una relación entre la productividad laboral y los valores éticos de los funcionarios. En cuanto a la definición del nivel de rendimiento de los servidores, encontramos que el porcentaje promedio más alto de 65.24% consideró alta la productividad de los trabajadores, seguido por el promedio con el porcentaje promedio. 59,76% de los funcionarios encuestados. Al determinar en qué medida los servidores públicos practican los valores éticos bajo, encontramos que el porcentaje promedio más alto de 72.56% considera que los valores morales son altos, seguido por el promedio con un promedio de 27.44% entre los funcionarios de la encuestados.

Después de haber citado y desarrollado los antecedentes de las variables en estudio, es necesario plantear las teorías que sustentan las mismas.

Con respecto a la variable de la Gestión del servidor público, se debe tener en cuenta que los recursos humanos son un elemento importante de la correcta administración pública, pues un estado eficiente y eficaz requiere el desarrollo de recursos humanos, cuyo éxito dependerá en gran medida de quienes trabajan en todos los niveles de gobierno.

El Banco Interamericano de Desarrollo (2001), indica que la gestión de recursos humanos comprende un conjunto de actividades que son importantes para gestionar la relación entre la administración pública y los empleados a lo largo de la vida de un servidor público durante su carrera profesional.

Comprende, por tanto, la selección y admisión, el desarrollo, la promoción, la formación, el salario, la jubilación, los deberes y derechos de los funcionarios. Esta gestión suele formalizarse de manera normativa a través de estatutos o títulos, complementados con un conjunto de reglas y reglamentos para una entidad.

Por lo que es muy importante la gestión del personal, pues mediante el uso de métodos y modelos encaminados a mejorar las condiciones de trabajo del personal, profesionalizar el trabajo y otros aspectos de mejora de la gestión pública en las áreas de eficiencia y eficacia del gobierno tiene incidencia en los resultados alcanzados por las administraciones públicas. (CEPAL, 2014, p.63)

El principal elemento principal que se utilizada en la gestión del recurso humano, es el servicio civil, también conocido como el sistema de gestión de la función pública (CEPAL, 2014), que tiene como objetivo impulsar y procurar la modernización del Estado a través del desarrollo y cumplimiento de actividades y políticas enfocadas a una gestión más trascendental y eficiente.

En el caso de Perú, la autoridad Nacional del Servicio Civil, que es el Rector de la capacitación para el sector público en los niveles de Gobierno, además como director de la gestión de recursos humanos en el Estado, busca que las instituciones públicas cuentan con personas que pertenezcan al servicio civil que tengan vocación de servicio a la población, y va a estar regido por principios rectores de mérito, donde el ingreso se da a través de procesos que son transparentes, donde se evalúa el logro de objetivos trazados y van a recibir incentivos de acuerdo al rendimiento.

El servicio civil está conformado por normas y reglamentos que rigen la gestión de trabajadores por parte del estado. Su finalidad es garantizar equilibrio de intereses de la sociedad y los derechos de los servidores. (SERVIR, 2016)

Siendo, el rol fundamental de SERVIR emitir lineamientos nacionales sobre la gestión de los recursos humanos en la administración pública, mediante la formulación de políticas nacionales, la emisión de opiniones técnicas obligatorias, la promulgación de reglamentos, el seguimiento de la implementación y la resolución de conflictos sobre los recursos humanos.

Asimismo, se debe tener en cuenta que se encuentran bajo el régimen del servicio civil todos los servidores públicos que se encuentran en el régimen de la carrera pública, el régimen de la actividad privada, los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y los demás regímenes especiales, originan una desorganización en el ámbito laboral del estado, pues cada régimen involucra diversos derechos y deberes para los servidores públicos.

La implementación del Servicio Civil se realiza en nuestro país tomando como referencia algunas acciones tomadas de otros países (Landa, et al., 2021), y se busca que el servidor esté competente y colocado en una posición óptima acorde con la nueva perspectiva de la gestión de recursos humanos, que es aprovechar las competencias del talento humano.

En el Perú, el sistema de la administración pública aún es inadecuado debido a la ineficiencia de los servidores que no son aptos para el cargo, que pasa por problemas de contratación de personal, la falta de buenas políticas de remuneración y la falta de capacitación del personal.

La ruta de transición al servicio civil consta de dos fases, a saber, el diagnóstico y análisis del estado actual de los cargos, cargos, vacantes y ocupantes en la entidad, análisis y recomendaciones serán documentados en un nuevo documento de GRH.

Respecto a la segunda variable sobre el desempeño laboral se refiere al desarrollo de cada persona que realizan su jornada laboral en una organización, la cual debe adecuarse a las exigencias y requerimientos de la entidad para que sea eficaz, eficiente y eficaz, en el desempeño de las funciones asignadas para lograr los objetivos establecidos es consistente con el éxito de la organización. (Rafael y Palmar, 2013 p. 9).

Choi et al. (2018) indica que el desempeño laboral es un área que se ha estudiado durante mucho tiempo, especialmente en el campo de la psicología organizacional (Aamodt, 2010). Siendo una de las principales justificaciones del interés en el estudio del desempeño laboral por las organizaciones es comprender y exponer los diversos aspectos que inciden en el desarrollo y la eficacia de una empresa, con la finalidad de intensificar el proceso de producción (Pasha et al., 2021).

A lo largo de los años, el concepto de desempeño laboral se ha transformado en un instrumento para calcular el adecuado funcionamiento de cada puesto, al tiempo que se incentiva a los trabajadores a retroalimentar en función de los resultados que alcanzan. Eficiencia, respetada por la empresa para la que trabaja y sirve como método de apoyo para los colaboradores que no cumplen con los estándares organizacionales (Méndez, 2000).

En la misma línea (Chiavenato, 2011) refiere que el desempeño laboral es la eficiencia que tiene el colaborador al ejecutar su trabajo, que resulta necesaria en las empresas.

El adecuado desempeño de los trabajadores en las instituciones propicia el desarrollo económico – social de cada país. Es por ello, que la gestión y su desempeño laboral del servidor público es importante para el de las metas de cada Estado. (Tuesta & et. al. 2021).

Se entiende por desempeño laboral, Chiavenato (2000) lo define como el comportamiento de los empleados en la exploración de metas establecidas constituye una estrategia personalizada para lograrlos.

Tal como lo manifiesta Pedraza et. al. (2010), que el desempeño laboral es un factor fundamental en el funcionamiento de una organización, por lo que requiere prioritaria atención en el proceso de gestión de los recursos humanos. Esta valoración del desempeño debe beneficiar a la organización y a las personas contribuyendo a la satisfacción de los trabajadores para asegurar el logro de las metas organizacionales.

El desempeño laboral es un área que se ha sido estudiada desde hace mucho desde tiempo atrás (Aamodt, 2010), la razón principal es que las organizaciones buscan entender y explicar los diversos aspectos que afectan el crecimiento y desempeño de la empresa o institución, por eso es fundamental conocer el desempeño en el trabajo (Choi et. al, 2018).

La permanencia de las instituciones depende de en su mayoría de las competencia, habilidades y conocimientos de los recursos humanos, es por ello que se requiere trabajadores competentes, por lo que es importante evaluar el desempeño, lo que permitirá a implementar estrategias dentro de la institución. Consecuentemente, el desempeño laboral se ha convertido convirtiéndose en una condición necesaria para lograr resultados sustentables en el tiempo (Chênevert et al., 2013).

Siendo, el desempeño es una variable muy compleja, pues para el éxito en un puesto de trabajo existen numerosos y complejos factores (Wayne, R., 2010). Los criterios más comunes son los resultados de la tarea particular, conductas y rasgos (Robbins y Judge, 2013).

Respecto a la dimensión de desempeño eficiente, que se refiere a una entidad eficiente en la medida en que asegure el cumplimiento y buen uso y logre el buen uso y distribución de los recursos materiales de todos los trabajadores.

Alcanzar una calidad formativa por encima del promedio se vuelve más realista cuando las instituciones públicas cumplen con esta dimensión.

Esta gestión incluye estructura, operaciones, responsabilidades de los miembros, ambiente favorable y estándares establecidos.

Cristancho (2016) argumenta que, en la dimensión del desarrollo del talento, un tipo de enfoque representa la personalización de los empleados como individuos con las habilidades, competencias y capacidades intelectuales en las que se basan las organizaciones para desarrollar sus funciones y habilidades.

Queipo y Useche (2002), en la dimensión de trabajo en equipo, encontraron que el desempeño laboral varía de persona a persona, ya que está influenciado por las habilidades de cada uno, la motivación, el trabajo en grupo, la capacitación del personal, la supervisión y factores situacionales. Landy y Conte (2005) encontraron vínculos claros entre aspectos de la personalidad y el comportamiento laboral, tanto productivo (desempeño laboral) como improductivo. Así, podemos ver que existen varios factores que determinan el desempeño laboral, aunque los factores personales y las actividades grupales no son los únicos determinantes del desempeño.

Chiavenato (2001) indica que la evaluación del Desempeño laboral, admite la implementación de nuevas políticas de compensación que mejore el desempeño, ayuda en las decisiones contratación, la necesidad de capacitaciones, además si existen problemas de índole personal que afecten al trabajador en el desempeño de sus funciones.

Siendo el objetivo de la evaluación del Desempeño, identificar las causas y establecer un punto de vista de mutuo acuerdo con el evaluado, no solo limitarse a simples juicios superficiales y unilaterales de los superiores sobre el comportamiento funcional de los subordinados Chiavenato (2001).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

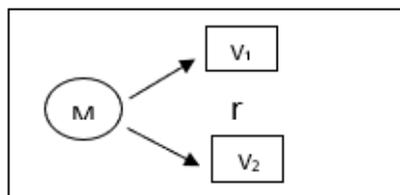
Según CONCYTEC (2018), la investigación manejada es de tipo básica que revela distintos aspectos que son fundamentales en los eventos observables o las relaciones entre ellos, ya que su objetivo de investigación es comprender y profundizar en el conocimiento de los eventos para comprender mejor sus características, tratar de caracterizar estos fenómenos observados utilizando herramientas, programas o estrategias que te permitan cambiar la realidad económica.

Con un enfoque cuantitativo; pues se utilizará la recolección de datos de una población para comprobar hipótesis, mediante mediciones numéricas y análisis estadísticos, que busca determinar modelos de conductas y demostrar teorías (Hernández S., 2014).

El diseño aplicado es no experimental, pues es sistemático y empírico porque se realiza sin manipular variables y pretende describir y caracterizar fenómenos en términos de variables específicas (Hernández S., 2014). Para Sampier (2003), es transversal, porque lo datos que se recolectan en un momento determinado, para describir las variables. Por lo que es descriptiva con diseño correlacional, que describe a las variables y el grado de correlación entre ambas variables. Como se aprecia en el siguiente esquema:

**Figura 1**

*Diseño de la investigación*



Donde:

V<sub>1</sub>: Variable Gestión del servidor público

V<sub>2</sub>: Variable Desempeño laboral

r: Coeficiente de correlación de las variables

### 3.2. Variables y operacionalización

Para poder establecer las variables de la hipótesis, es necesario conocer las características de la investigación.

El actual trabajo de investigación, tiene como variables a la variable 1: Gestión del servidor público; 2: Desempeño laboral ver anexo N° 01.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La población comprende a los individuos que quienes se desea conocer en una investigación, (Hurtado de barrera, 2012).

La población está conformada por 137 trabajadores de la sede central de un gobierno regional del Perú, conformada por la Unidad Ejecutora 01 que funciona en la sede central de la Entidad.

Los criterios de inclusión son:

- Los participantes servidores públicos contratados bajo la modalidad D.L. 276 y CAS.

Del mismo modo se tomaron los criterios de exclusión:

- El personal que labora mediante locación de servicios y el D.L. N° 728.

Muestra:

La muestra lo conforma el subconjunto de la población donde se realizará la investigación y fue seleccionada a través del método del muestreo. La muestra está dada por 58 trabajadores. (Ver anexo 05)

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

Las técnicas que se utilizaron es la de campo y gabinete donde se empleó dos cuestionarios a la muestra, que tuvieron como propósito determinar el nivel de la relación que existe entre las variables; la aplicación del instrumento se realizará utilizando medios tecnológicos y aplicaciones como los formatos Google.

La validación de la herramienta se realiza con la consideración de la opinión de expertos, y la confiabilidad está determinada por el alfa de Cronbach de 0,931 de la variable V1.

**Tabla 1**

*Juicio de jueces de expertos variable 1*

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Ever Rojas Carrasco	Suficiencia
2	Magister	Sheilah Junek Fernández coronado	Suficiencia
3	Magister	Rosa Marivel Ponce García	Suficiencia

Nota: Ver anexo 3

Para evaluar la validez del instrumento de estudio, utilizamos técnicas de juicio de expertos. Para la confiabilidad se determina por el alfa de Cronbach que es de 0.787 para la variable V2.

**Tabla 2**

*Juicio de jueces de expertos variable 2*

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Ever Rojas Carrasco	Suficiencia
2	Magister	Sheilah Junek Fernández coronado	Suficiencia
3	Magister	Rosa Marivel Ponce García	Suficiencia

Nota: Ver anexo 3

### 3.5. Procedimientos

Para el proceso del estudio, se solicitó el permiso al Gobernador Regional de la entidad con el finalidad de recolectar de datos, una vez obtenido el permiso se procederá al envío de la encuesta vía virtual mediante google forms, donde se recolectará las encuestas que se realizaron a los profesionales del área y se realizará el vaciado de los resultado a la matriz de datos de Excel y se realizará en el análisis estadístico de los resultados a través del programa estadístico SPSS, con el fin de obtener los resultados de los objetivos e hipótesis planteados.

### 3.6. Método de análisis de datos

La estadística descriptiva se utilizará para el análisis de datos al crear las tablas y los gráficos estadísticos. Este paso es necesario porque la información que se obtiene de la aplicación de comprensión lectora es procesada por paquetes estadísticos; como el SPSS versión 26, y el software Excel.

### 3.7. Aspectos éticos

Se respetará a los autores de las publicaciones que sirvan al propósito de este estudio será considerado mediante las citas correspondientes. De igual forma, se consideran los lineamientos de la escuela de postgrado para la elaboración de la investigación y se obtiene el consentimiento informado del representante de la institución que se realiza la investigación, protegiendo así la información que será recolectada que permitirá el análisis e interpretación de los resultados.

#### IV. RESULTADOS

Respecto con el primer objetivo específico, se observa el siguiente resultado:

**Tabla 3**

*Nivel de la gestión del servidor público de un gobierno regional del Perú*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	4	6,9	6,9	6,9
	PROCESO	40	69,0	69,0	75,9
	EFICIENTE	14	24,1	24,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del cuestionario de variable 1

En la tabla 3 se muestra que el 6.9% refieren que la gestión del servidor público presenta un nivel deficiente, el 69% refieren que se tiene un nivel en proceso y el 24.1% refieren que se tiene un nivel eficiente.

En relación al segundo objetivo específico, se tiene el siguiente resultado:

**Tabla 4**

*Nivel de desempeño laboral del servidor de un gobierno regional del Perú*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido MODERADO	11	19,0	19,0	19,0
ALTO	47	81,0	81,0	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Nota: Aplicación del cuestionario Variable 2

En la tabla 4 se muestra que del total de encuestados el 19% refiere un nivel moderado en el desempeño laboral del servidor, el 81% refiere que se presenta un nivel alto.

Respecto a la dimensión de preparación de la entidad se tiene los resultados de la tabla 5, que manifiestan lo siguiente:

**Tabla 5**

*Nivel de preparación de la entidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PROCESO	35	60,3	60,3	60,3
	EFICIENTE	23	39,7	39,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario variable 1 Gestión del servidor publica

En la tabla 5 se muestra que del total de encuestados el 60.3% consideran que un nivel proceso en la preparación de la entidad y el 39.7 % considera que se presenta un nivel eficiente.

Respecto a la dimensión análisis situacional de la gestión del servidores en un gobierno regional del Perú, se tiene los resultados de la tabla 6, que manifiestan lo siguiente:

**Tabla 6**

*Nivel del análisis situacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	4	6,9	6,9	6,9
	PROCESO	32	55,2	55,2	62,1
	EFICIENTE	22	37,9	37,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario variable 1 Gestión del servidor publica

En la tabla 6 se muestra que del total el 6.9% consideran que se encuentra en un nivel deficiente en el análisis situacional de la entidad, el 52.2% refiere que se encuentran en un nivel proceso y el 37.9 % considera que se encuentran un nivel eficiente.

Respecto a la dimensión de aplicación de la mejora interna de la gestión del servicios en un gobierno regional del Perú, se tiene los resultados de la tabla 7, que manifiestan lo siguiente:

**Tabla 7**

*Nivel de aplicación de la mejora interna*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	4	6,9	6,9	6,9
	PROCESO	43	74,1	74,1	81,0
	EFICIENTE	11	19,0	19,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario variable 1 Gestión del servidor publica

En la tabla 7 se tiene que el 6.9% refieren que se encuentran en un nivel deficiente en la aplicación de mejora interna, el 74.1% refiere que se encuentran en un nivel proceso y el 19 % considera que se encuentran en un nivel eficiente.

En relación al tercer objetivo específico identificar la relación significativa de de la gestión del servidor público y el desempeño laboral de un gobierno regional del Perú. Para ello, se determinará una prueba de normalidad

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad*

<b>Pruebas de normalidad</b>			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
TOTALVARIABLE1	,241	58	,000
TOTALVARIABLE2	,150	58	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia

En la tabla 8 se tiene la prueba de normalidad, el p-valor (Sig.) obtenido es 0.002, por tanto, podemos considerar que la distribución de los datos es no normal.

**Tabla 9**

*Relación entre la gestión del servidor público y el desempeño laboral de un gobierno regional del Perú*

		<b>Correlaciones</b>	
		Gestión de servidor	Desempeño laboral
TOTAL	Correlación de Pearson	1	,268**
VARIABLE1	Sig. (bilateral)		,042
	N	58	58
TOTAL	Correlación de Pearson	,268*	1
VARIABLE2	Sig. (bilateral)	,042	
	N	58	58

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

Nota: Cuestionarios aplicados V1 y V2

Con los resultados, se realizó la contrastación de las hipótesis formuladas:

H1: Existe una relación entre la gestión del servidor público y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú;

H0: No existe una relación entre la gestión del servidor público y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú.

De lo cual, se observó en la tabla 9, que la variable gestión del servidor público y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú se relacionan de manera significativa, según el coeficiente de correlación de Pearson = 0.042, se llega a la conclusión que existe una correlación positiva muy baja de las variables. Por lo que se acepta la hipótesis 1 planteada por el investigador.

## V. DISCUSIÓN

En el estudio realizado se desarrollaron dos instrumentos medidos con la escala de Likert, los cuales fueron analizados por tres expertos del tema, quienes brindaron, su conformidad y permitieron obtener la validez por contenido.

El objetivo general contrastó que, si hubo relación significativa entre determinar la relación que existe entre la gestión del servidor público y el desempeño laboral de un gobierno regional del Perú, según el coeficiente de correlación de Pearson = 0.042, estableciendo que la gestión del servidor público y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional del Perú, se encuentra en proceso.

Al revisar los trabajos previos, Ruiz (2019), arrojó similares resultados, donde el autor refiere que, para la satisfacción de los servidores públicos, es importante la Gestión del Recurso Humano, que se requiere la aprobación de la población que demanda una excelente atención. Para tal efecto, la ley prevé la admisión a cargos, avisos clasificados, empleo permanente, ascensos, traslados, cambios de carrera, descensos, cesantías, capacitaciones y ascensos, así como los deberes y derechos de los trabajadores del públicos y empleados del sistema de carrera administrativa municipal.

Asimismo, (Morales et al. 2017), refiere que la gestión de riesgos pertenece al control interno, y junto con las normas de desarrollo administrativo para la gestión de recursos humano, buscan acrecentar la influencia de la gestión pública a través de la ejecución de planes y programas para lograr la eficiencia y la satisfacción laboral.

En la misma línea se tiene a (Álvarez-Indacochea et al. 2017), menciona que en la valoración de los servidores públicos debe tener en cuenta el desempeño de personas altamente calificadas, dinámicas, eficientes y capaces de cumplir con las metas trazadas por la institución. El propósito de este trabajo fue analizar la teoría

de la evaluación del desempeño laboral y dar algunas opiniones para evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos.

En una línea similar, existe un estudio de Alvites (2018) que identificó el impacto de un código de ética en la función de mejora administrativa del Gobierno Regional de Apurímac, que concluyó que se relaciona de forma positiva alta con la mejora de la Gestión Pública.

En relación con el primer objetivo específico se identificó que el nivel de gestión del servidor público de un gobierno regional del Perú, el 6.9% consideran que la gestión del servidor público presenta un nivel deficiente, el 69% considera que se presenta un nivel en proceso y el 24.1% considera que se presenta un nivel eficiente.

Ante ello se analiza los resultados de (Bell et al. 2015), cuyo propósito fue identificar las causas que dificultan y limitan la capacidad de los servidores públicos para lograr altos resultados, quienes directamente mejoran las condiciones de trabajo, se convierten en servidores públicos, tienen trabajos dignos, mejoran su vida, desarrollan las aspiraciones del pueblo y de todo el país. Ecuador enfrenta el desafío de mejorar el empleo existente en el sector público; incorporando el concepto básico, el buen servicio solo será brindado por buenos funcionarios gubernamentales comprometidos con el cambio orientado al cliente. En un mundo donde los sistemas de producción están en constante cambio, la tendencia de las instituciones públicas frente a la gestión del talento humano actual entrega valor agregado dentro de un marco coherente, se necesita lograr cambios como dejar atrás esquemas rigurosos y complejos en las instituciones públicas, por lo que Moreno-Enguix (2017), examinó el vínculo la eficacia del gasto del estado y los factores, estableciendo que son la clave de éxito social y económico para mejorar el nivel de desempeño del sector público.

En la investigación realizada por (Jara et At., 2018), donde incluyó a 336 empleados bajo el régimen laboral número 276 y empleados bajo el régimen laboral 1057, donde concluyó que existe la necesidad de repensar diferentes formas que se gestionan las organizaciones, especialmente las instituciones públicas, pues la

sociedad que está cambiando varias dimensiones estructurales económicas, sociales y culturales. Así, en esta nueva realidad, el talento de las personas y sus líderes se están preparando para su productividad y competitividad.

Figuerola et At., (2019), en su investigación obtuvo una correlación de 0,50 entre estas variables de la planificación del adiestramiento y rendimiento de los trabajadores, asimismo encontrándose una correlación de 0,58, respecto si existe asociación con la ejecución del adiestramiento y el promedio del rendimiento. Todo esto demuestra que a pesar de que los empleados no están debidamente capacitados, su desempeño laboral es regular, siendo que el 62% de los empleados está de acuerdo en que la capacitación mejora el rendimiento del servidor y aumente la productividad del recurso humano. Del mismo modo, Rengifo Maco (2018) mostró que existe una relación positiva y significativa entre los procesos de formación y el desempeño del personal.

Se debe tener en cuenta que la implementación del Servicio Civil se realiza en nuestro país tomando como referencia algunas acciones tomadas de otros países (Landa, et al., 2021), la buscar realizar cambios en sus procesos para que el servidor esté capacitado y colocado en una posición óptima acorde con la nueva perspectiva de la gestión de recursos humanos, que es aprovechar las competencias del talento humano.

Debido que la calidad de los funcionarios de los gobiernos locales no es, de hecho, tan buena como la de otros funcionarios a menudo clasificados como burócratas. De manera similar a la implementación de algunos actos administrativos, como los siguientes, se han establecido e insertado algunos lineamientos en la Ley del Servicio Civil es el punto de inicio a la puesta en marcha del Régimen del Servicio Civil, y de la aplicación de documentos de Gestión, los cuales son: CAP provisional el cual es un documento de carácter temporal que precisa los cargos de la entidad, sobre un estructura organiza que es dictada por el

ROF, el perfil del Puestos, Régimen Disciplinario, que pertenecen a la reestructuración de la Gestión de Recursos Humanos.

En décadas anteriores, la carrera pública del personal de los gobiernos regionales estuvo congelada, lo que impidió que los trabajadores siguieran sus carreras, avanzando y desarrollando constantemente sus carreras. A partir de los detalles, es necesario realizar órdenes sistemáticas en la gestión de personal de la unidad y capacitar a nuevos oficiales. Actualmente a nivel nacional, SERVIR está desarrollando acciones a las órdenes de los servidores de los diferentes niveles de gobierno, que conjugan estándares, medios y herramientas para implementar reformas y de esta manera fortificar el sistema administrativo.

De los explicado líneas arriba, existen algunos servidores y funcionarios públicos que malinterpretan la ley de reforma y el sistema administrativo. Los Gobierno Regionales actualmente atraviesan dificultades en la gestión de los recursos humanos debido a la existencia de muchos sistemas de trabajo como los decretos 276, 1057 y los lugares de trabajo. Se dice que los empleados son empleados por un tercero, el mismo empleado que cumple o realiza funciones similares con diferentes reglas funcionales. Lo anterior a menudo viola las regulaciones aplicables y crea desacuerdos con los funcionarios con respecto a los pagos, obligaciones y derechos aplicables.

En relación al segundo objetivo específico identificar el nivel de desempeño laboral del servidor de un gobierno regional del Perú, se muestra que del total de encuestados el 19% consideran un nivel moderado en el desempeño laboral del servidor, el 81% considera que se presenta un nivel alto.

En la investigación de Ramírez Malca (2018), se determinó la presencia de una relación entre la productividad laboral y los valores éticos de los funcionarios. En cuanto a la definición del nivel de rendimiento de los servidores, encontramos que el porcentaje promedio más alto de 65.24% consideró alta la productividad de los trabajadores, seguido por el promedio con el porcentaje promedio. 59,76% de

los funcionarios encuestados. Al determinar en qué medida los servidores públicos practican los valores éticos bajo, encontramos que el porcentaje promedio más alto de 72.56% considera que los valores morales son altos, seguido por el promedio con un promedio de 27.44% entre los funcionarios de la encuestados.

Considerando que el desempeño laboral se ha transformado por lo que se incentiva a los trabajadores a retroalimentar en función de los resultados que alcanzan. (Méndez, 2000). Por lo que el desempeño laboral es un factor fundamental en el funcionamiento de una organización, que requiere prioritaria atención en el proceso de gestión de los recursos humanos. Esta valoración del desempeño debe beneficiar a la organización y a las personas contribuyendo a la satisfacción de los trabajadores para asegurar el logro de las metas organizacionales. Pedraza et. al. (2010),

El desempeño laboral es un área que se ha sido estudiada desde hace mucho desde tiempo atrás (Aamodt, 2010), la razón principal es que las organizaciones buscan entender y explicar los diversos aspectos que afectan el crecimiento y desempeño de la empresa o institución, por eso es fundamental conocer el desempeño en el trabajo (Choi et. al, 2018). Es así que el desempeño laboral de los servidores públicos son la forma en que los miembros de una organización trabajan efectivamente para lograr objetivos comunes de acuerdo con reglas básicas previamente establecidas” (Bravo, 2008).

Chiavenato (2001) indica que la evaluación del Desempeño laboral, admite la implementación de nuevas políticas de compensación que mejore el desempeño, ayuda en las decisiones contratación, la necesidad de capacitaciones, además si existen problemas de indole personal que afecten al trabajador en el desempeño de sus funciones, teniendo como objetivo de la evaluación del Desempeño, identificar las causas y establecer un punto de vista de mutuo acuerdo con el evaluado, no solo limitarse a simples juicios superficiales y unilaterales de los superiores sobre el comportamiento funcional de los subordinados Chiavenato (2001).

La permanencia de las instituciones depende de en su mayoría de las competencia, habilidades y conocimientos de los recursos humanos, es por ello que se requiere trabajadores competentes, por lo que es importante evaluar el desempeño, lo que permitirá a implementar estrategias dentro de la institución. Consecuentemente, el desempeño laboral se ha convertido convirtiéndose en una condición necesaria para lograr resultados sustentables en el tiempo (Chênevert et al., 2013).

Por lo que es muy importante la gestión de los recursos humanos, pues mediante el uso de métodos y modelos encaminados a mejorar las condiciones de trabajo del personal, profesionalizar el trabajo y otros aspectos de mejora de la gestión pública en las áreas de eficiencia y eficacia del gobierno tiene incidencia en los resultados alcanzados por las administraciones públicas. (Cepal, 2014). Siendo el principal elemento principal que se utilizada en la gestión del recurso humano, es el servicio civil, también conocido como el sistema de gestión de la función pública (Cepal, 2014), que tiene como objetivo impulsar y procurar la modernización del Estado a través del desarrollo y cumplimiento de actividades y políticas enfocadas a una gestión más trascendental y eficiente.

La reforma e implementación del servicio civil intenta solucionar una de las problemáticas más notables que ha enfrentado el país en los últimos años debido a la ineficacia de la administración pública no ha podido brindar servicios de calidad a sus ciudadanos de acorde a los avances a nivel económico y social que ha sucedido en el país.

Los Gobierno Regionales actualmente atraviesan dificultades en la gestión de los recursos humanos debido a la existencia de muchos sistemas de trabajo como los decretos 276, 1057 y los lugares de trabajo. Se dice que los empleados son empleados por un tercero, el mismo empleado que cumple o realiza funciones similares con diferentes reglas funcionales. Lo anterior a menudo viola las regulaciones aplicables y crea desacuerdos con los funcionarios con respecto a los pagos, obligaciones y derechos aplicables.

La Ley del Servicio Civil, ha generado renuencias por parte de los servidores públicos, quienes laboran bajo de los diferentes regímenes existes en la actualidad, algunos los consideran como una ley que favorece y también desfavorable, pues trasgrede derechos de los servidores, viendo se diferencias en la remuneración, las obligaciones y derechos aplicables. Por lo que la Autoridad del servicio Civil, a través del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, pretende una implementación en forma gradual, asimismo, desarrolla lineamiento para el establecimiento de principios, normas, procedimientos, recursos, y técnicas a nivel institucional del sector público.

Respecto a la dimensión del Nivel de preparación de la entidad, se muestra que del total de encuestados el 60.3% consideran que un nivel proceso en la preparación de la entidad y el 39.7 % considera que se presenta un nivel eficiente.

Por lo que se debe tener en cuenta que en la investigación el nivel de la gestión del servidor público de un gobierno regional del Perú es el 69% y se encuentra en proceso, sin embargo, como es que el Nivel de desempeño laboral del servidor de un gobierno regional del Perú se encuentre en Alto (81%).

Considerando el nivel de preparación de la entidad se encuentra en proceso es preciso resaltar que el desempeño laboral se encuentre en un 81%, lo que hace referencia que una entidad está utilizando y asignando los recursos de manera adecuada y, por lo tanto, es eficiente, a través de la distribución para todos los trabajadores de los recursos materiales y económicos. Por tanto, el gobierno regional está logrando la calidad de los trabajadores cumpla con los estándares. En este caso se aprecia que, en la entidad, ha brindado las capacidades a los servidores civiles, y el conocimiento de las normas elaboradas forman parte de la gestión.

Por lo que se tienen la investigación que la gestión del servidor público y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú se relacionan de manera significativa, según el coeficiente de correlación de Pearson = 0.042.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado la relación significativa muy baja entre determinar la relación que existe entre la gestión del servidor público y el desempeño laboral de un gobierno regional del Perú, según el coeficiente de correlación de Pearson = 0.042.
2. En relación al segundo objetivo específico, se ha determinado que el nivel de desempeño laboral del servidor de un gobierno regional del Perú, el 19% consideran un nivel moderado en el desempeño laboral del servidor, el 81% considera que se presenta un nivel alto.
3. En relación con el primer objetivo específico se identificó que el nivel de gestión del servidor público de un gobierno regional del Perú, el 6.9% consideran que la gestión del servidor público presenta un nivel deficiente, el 69% considera que se presenta un nivel en proceso y el 24.1% considera que se presenta un nivel eficiente.
4. En la dimensión el nivel de preparación de la entidad, el 60.3% consideran que un nivel proceso en la preparación de la entidad y el 39.7 % considera que se presenta un nivel eficiente.
5. En la dimensión, el nivel del análisis situacional, el 6.9% consideran que un nivel deficiente en el análisis situacional de la entidad, el 52.2% considera que se presenta un nivel proceso y el 37.9 % considera que se presenta un nivel eficiente.
6. En la dimensión de Nivel de aplicación de la mejora interna, el 6.9% consideran que un nivel deficiente en la aplicación de mejora interna, el 74.1% considera que se presenta un nivel proceso y el 19 % considera que se presenta un nivel eficiente.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el Gobierno Regional, brinden capacitaciones en gestión de la formación, gestión del desempeño y Evaluación a todos sus servidores públicos, para lograr las metas institucionales para su desarrollo.
2. Se recomienda al Gobierno Regional, a adoptar políticas públicas de gestión de capacitación que permitan a los funcionarios públicos especializarse en competencias para poder evaluar adecuadamente su desempeño.
3. Se recomienda a los Gobiernos Regionales a enfatizar la gestión y evaluación del desempeño de todo el personal para mejorar la imagen de la institución en beneficio de la Región.
4. Se recomienda a los Gobiernos regionales a implementar de manera efectiva una gestión de compensaciones que permita la competitividad profesional entre los funcionarios públicos para lograr más méritos dentro de la institución y lograr los objetivos de la institución.
5. Se recomienda a las entidades públicas a diseñar, establecer, aplicar y difundir incentivos para los servidores públicos que desempeñen positivamente sus funciones como servidores públicos.

## REFERENCIAS

Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional: Un Enfoque Aplicado*. México: Cengage Learning.

<https://es.scribd.com/doc/219746069/Psicologia-Industrial-Organizacional-Un-Enfoque-Aplicado-Michael-G-Aamodt>

Alles, M. (2015) *Dirección estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias*.

<https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>

Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Figueroa, M., & Yoza, N. (2018). Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos. *Polo Del Conocimiento*, 3(1), 182–196. Retrieved from <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/422>

Alvites, J. (2018). *El Código de Ética de la Función Pública y la Mejora de la Gestión Pública de la Sede Central del Gobierno Regional de Apurímac 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35211/alvites\\_hj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35211/alvites_hj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Amador, H. (2011). *Evaluación del desempeño laboral municipal. Propuesta metodológica para los municipios semiurbanos del Estado de Michoacán*. [Tesis de doctorado, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo] [http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/bitstream/handle/DGB\\_UMICH/348/ININEE-D-2010-0001.pdf?sequence=5&isAllowed=y](http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/bitstream/handle/DGB_UMICH/348/ININEE-D-2010-0001.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Bell Heredia, R. E., Espín Olea, M. E., & Espín Moya, E. R. (2015). Tendencias de la gestión de talento humano en el sector público. *Revista Científica Ecociencia*, 2(2), 1–14.

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/tendencias-de-la-gesti3n-talento-humano-en-el/docview/1827465187/se-2>

Bellido, B. (2019). Aproximaciones a la forma de pensar del servidor p3blico peruano. diagn3stico de perfiles 3ticos en una muestra de entidades del sector p3blico. derrumbando y confirmando mitos: ¿qu3 perfiles 3ticos se podr3an empezar a caracterizar a partir de la influencia de los reg3menes laborales vigentes? [Tesis de maestr3a, Pontificia Universidad Cat3lica del Per3]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16627/BELLIDO\\_GOMERO\\_BRENDA\\_COLETTE\\_SERVIDOR\\_PUBLICO\\_PERUANO.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16627/BELLIDO_GOMERO_BRENDA_COLETTE_SERVIDOR_PUBLICO_PERUANO.pdf?sequence=1)

Buenrostro (2010), tesis “El Servicio Civil de carrera en la Administraci3n P3blica Municipal de Guadalajara”. [Tesis de maestr3a, Instituto Tecnol3gico y de Estudios Superiores Occidente]. <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/3202/TESIS%20ABEL%20BUENROSTRO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Capuano, A. (2004). Evaluaci3n de desempe3o: desempe3o por competencias Invenio, vol. 7, n3m. 13, noviembre, 2004, pp. 139- 150. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario. <https://studylib.es/doc/3630785/evaluaci3n-de-desempe3o--desempe3o-por-competencias>

Chiavenato, I. (2007). Introducci3n a la teor3a general de la administraci3n. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Chiavenato, Idalberto. (2011). Administraci3n de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. M3xico: McGraw-Hill. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

Ch3nevert, D., Vandenberghe, C., Doucet, O. & Ayed, A.K. B. (2013). Passive leadership, role stressors, and affective organizational commitment: A time-

lagged study among health care employees. *European Review of Applied Psychology*.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1162908813000650>

Choi, J. Y., Miao, C., Oh, I. S., Berry, C. M., & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377– 389.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/cjas.1495>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2014) Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37223/1/S1420739\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37223/1/S1420739_es.pdf)

Decreto Legislativo N° 1057 - Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. [https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA1057\\_LALEY.pdf](https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA1057_LALEY.pdf)

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. [https://storage.servir.gob.pe/gdc/archivos/REG\\_30057\\_GDC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/gdc/archivos/REG_30057_GDC.pdf)

Decreto Supremo N° 131-2018-PCM. Decreto Supremo que modifica los Lineamientos de Organización del Estado aprobados mediante el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-los-lineamientos-de-organizacio-decreto-supremo-n-131-2018-pcm-1727309-1/>

Decreto Supremo que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.  
[https://storage.servir.gob.pe/gdc/archivos/REG\\_30057\\_GDC\\_3.pdf](https://storage.servir.gob.pe/gdc/archivos/REG_30057_GDC_3.pdf)

Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1801940/Directica%20N%C2%B001%20-%20Lineamientos%20para%20el%20tr%C3%A1nsito%20de%20una%20entidad%20p%C3%ABlica%20al%20r%C3%A9gimen%20del%20Servicio%20Civil.pdf>

Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH Normas para la gestión de los procesos de selección en el régimen de la ley N° 30057, ley del servicio civil.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1898274/Directiva%20N%C2%B0%20004-2021-SERVIR/GDSRH%E2%80%9CNormas%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20los%20procesos%20de%20selecci%C3%B3n%20en%20el%20r%C3%A9gimen%20de%20la%20Ley%20N%C2%B0%2030057%E2%80%93%20Ley%20del%20Servicio%20Civil%E2%80%9D.pdf>

Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH elaboración del manual de clasificador de cargos y del cuadro para asignación de personal provisional  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2441712/Directiva%20N%C2%B0%20006-2021-SERVIR-GDSRH.pdf>

Figuroa, A., Hidalgo, I. & Maco, J. Tuesta. (2020). Derecho de Capacitación y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria. Caso: Amazonas. Revista Gobierno y gestión pública. 7(2), 91-106.  
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/176/213>

Gonzales R., Vilca S. (2018). Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos en la Municipalidad Distrital de Yura, Arequipa – 2018.

[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29775/gonzales\\_lr.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29775/gonzales_lr.pdf)

Hunt (s.f) Mejoramiento del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Sector Salud: El Caso de Nicaragua, Revista Ciencias Sociales, 38 (69), 83-97  
Recuperado de <http://revistas.up.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/103>.

Ley N° 28175 - Ley marco del empleo público.  
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>

Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

<https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>

Ley N° 31131 - Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-establece-disposiciones-para-erradicar-la-discrimina-ley-n-31131-1933248-1/>

Martínez, J. (2016). Gestión Pública y servicio civil.  
[https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/balance\\_y\\_agenda\\_jjmartinez.pdf](https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/balance_y_agenda_jjmartinez.pdf)

Mayurí, J. (2008) Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2615/Mayuri\\_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2615/Mayuri_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Méndez, J. (2000). Evaluación del desempeño y servicio civil de carrera en la administración pública y los organismos Electorales. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca de Lerdo, México  
<https://searchworks.stanford.edu/view/4462390>

- Morales, E. (2019). Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac. Revista Dialnet <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7154408>
- Morales Quimbiurco, M. V., Morales Osorio, E. de J., & Correa Barrera, S. A. (2017). Administración de riesgos y motivación laboral de los servidores públicos en entidades públicas en Medellín. *Administración & Desarrollo*, 47(2), 194–211. <https://doi.org/10.22431/25005227.382>
- Moreno-Enguix, M. D. R., & Lorente Bayona, L. V. (2017). Factors Affecting Public Expenditure Efficiency in Developed Countries. *Politics & Policy*, 45(1), 105-143. <https://doi.org/10.1111/polp.12194>
- Munive, G. (2010). "Clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes. Estudio realizado en una Institución Educativa Pública, (2010)" [https://books.google.com.pe/books/about/Clima\\_organizacional\\_y\\_desempe%C3%B1o\\_labora.html?id=Bv8ucgAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Clima_organizacional_y_desempe%C3%B1o_labora.html?id=Bv8ucgAACAAJ&redir_esc=y)
- Pasha, M. K., Dai, L., Liu, D., Guo, M., & Du, W. (2021). An overview to process design, simulation and sustainability evaluation of biodiesel production. *Biotechnology for Biofuels*, 14(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s13068-021-01977-z>
- Pedraza, E., Amaya, G.; Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010)
- Ramírez, R. (2018). Desempeño Laboral y los Valores Éticos en Servidores Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31839/ramirez\\_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31839/ramirez_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rafael, G. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis, Programa Juntos - Amazonas Condorcanqui, 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37710/rafael\\_cg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37710/rafael_cg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. [https://diarioficial.elperuano.pe/pdf/0084/DL\\_REGULA\\_REGIMEN\\_ESPECIAL\\_CONTRATACION\\_ADMINISTRATIVA\\_SERVICIOSv02.pdf](https://diarioficial.elperuano.pe/pdf/0084/DL_REGULA_REGIMEN_ESPECIAL_CONTRATACION_ADMINISTRATIVA_SERVICIOSv02.pdf)

Rengifo, R. (2018). Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16316/Rengifo\\_MRM.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16316/Rengifo_MRM.pdf)

Romero, (2020). Gestión pública por resultados y desempeño laboral de los directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2019. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41708/Romero\\_VCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41708/Romero_VCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ruiz, V. (2019). Desarrollo y fortalecimiento de la gestión en los servidores públicos. Revista Multi-ensayos. 5(10). <https://www.camjol.info/index.php/multiensayos/article/view/8882/10029>

SERVIR (s/f). Cronología de creación de entidades a cargo de la gestión de recursos humanos en el servicio civil. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205592/SERVIR\\_-\\_El\\_servicio\\_civil\\_peruano\\_-\\_Anx3.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205592/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano_-_Anx3.PDF)

SERVIR (s/f). Cronología en la creación de entidades a cargo de la gestión de RR.HH. en el servicio civil.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205589/SERVIR\\_-\\_El\\_servicio\\_civil\\_peruano\\_-\\_Anx5.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205589/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano_-_Anx5.PDF)

SERVIR (s/f). Los regímenes Laborales en el servicio civil peruano.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205589/SERVIR\\_-\\_El\\_servicio\\_civil\\_peruano\\_-\\_Anx5.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205589/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano_-_Anx5.PDF)

SERVIR (2012). El servicio civil

peruano [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062273/SERVIR\\_-\\_El\\_servicio\\_civil\\_peruano.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062273/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano.PDF)

SERVIR (2014). Normas para la Gestión del SAGRH en las entidades públicas.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3584196/Resoluci%C3%B3n%20N%C2%B0%20238-2014-SERVIR-PE.pdf>

Toala, Sandra, et al (2017). Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones. Modelo de gestión para el fortalecimiento del desempeño en servidores públicos.

[https://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Tuesta J., Angulo M., Chávez R., Morante M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico.

<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>

Zans, A. (2017) Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua] <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zúñiga, A (2015), Análisis de los Lineamientos y Mecanismos para la elaboración y formulación de las Proformas Presupuestarias en las Entidades del Sector.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325504>

## ANEXO 1

### Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Gestión del servidor público	Se define al servidor público como el ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública con nombramiento (servidor nombrado o de carrera) o contrato de autoridad competente (servidor contratado), con las formalidades de ley, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en períodos regulares. (Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-90-PCM')	La gestión de servidor público implica la preparación de la entidad, el análisis situacional y la aplicación de la mejora interna.	Preparación de la entidad	Conformación de la Comisión Acciones de comunicación y sensibilización	ORDINAL  Nunca (1) A veces (2) Raras Veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Análisis situacional	Procesos y puestos en la entidad. Oportunidad de mejoras	
			Aplicación de la mejora interna	Mejora de instrumentos de gestión	
				Análisis y determinación de dotación	
				Perfiles de Puestos definidos	
			V2: Desempeño laboral	El desempeño laboral es el resultado productivo de una jornada de trabajo. La propuesta de cambio se hace por medio de un ciclo para la acción del que se parte de la obvia realidad, hasta llegar al resultado deseado, un mejor desempeño laboral	
Efectividad					
Satisfacción del empleado					
Desarrollo de talentos	Habilidades				
	Capacitación				
	Autoestima				
Trabajo en equipo	Ambiente armónico				
	Desenvolvimiento eficaz				
	Colaboración entre compañeros				

Elaboración propia

## ANEXO 2

Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO

#### MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA

#### CUESTIONARIO APLICADO A LOS SERVIDORES DE UN GOBIERNO REGIONAL DEL PERÚ

#### “Gestión del servidor público y desempeño laboral de un gobierno regional del Perú”

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con su criterio y experiencia profesional, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba. I

NSTRUCCIONES: Gracias por realizar el presente cuestionario. Los datos que en ella se consignen son confidenciales y de forma anónima.

Por favor indicar:

SEXO:

MASCULINO:	<input type="checkbox"/>	FEMENINO	<input type="checkbox"/>
------------	--------------------------	----------	--------------------------

#### GESTION DEL SERVIDOR PÚBLICO

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
	<b>Preparación de la entidad</b>					
<b>01</b>	¿Existe la Comisión de tránsito para el paso a SERVIR en su institución?					

02	¿El gobierno regional realiza acciones de comunicación y sensibilización al personal?					
03	¿Procesos y puestos en el gobierno regional están debidamente definidos?					
04	Considera que la entidad cuenta con personal capacitado					
05	El gobierno regional cuenta con el área de bienestar social					
	<b>Análisis situacional</b>					
06	¿El gobierno regional brinda oportunidad de mejoras al personal?					
07	El gobierno regional ha realizado mejoras en los instrumentos de gestión del servidor público					
08	Su institución cuenta con un CAP provisional					
09	Considera que en el gobierno Regional busca mejorar las competencias de los servidores, estimulando su desarrollo profesional					
10	Considera que la mejora de la gestión institucional se orienta a satisfacer las necesidades de los servidores públicos					
11	Considera que las acciones de gestión del rendimiento promueven los aportes de los servidores civiles para lograr en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.					
	<b>Aplicación de la mejora interna</b>					
12	El gobierno Regional cuenta con los perfiles de puestos definidos					

13	¿Están especificados el perfil para cada cargo o puesto laboral					
14	¿Se aplican criterios equitativos para designar los cargos o puestos laborales?					
15	¿Se cumple con la normativa respecto a la progresión y ascenso del personal de la institución?					
16	¿Considera que el personal se siente protegido por la Ley SERVIR?					
17	Actualmente, ¿la estructura organizacional está en función al mérito personal?					

### DESEMPEÑO LABORAL

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
	<b>EFICIENCIA</b>					
01	Los recursos del Gobierno Regional son utilizados eficientemente y contribuye al mejoramiento del desempeño laboral					
02	Las operaciones y procedimientos realizados por los trabajadores en el Gobierno Regional responden a un desempeño laboral eficiente.					
03	Los servicios que ofrece el Gobierno Regional son de calidad y responde a un buen desempeño laboral.					
04	El Gobierno Regional cumple con tus expectativas laborales y satisface tu desempeño.					
	<b>Desarrollo de talentos</b>					

05	El Gobierno Regional promueve la administración del plan de actividades diarias, priorización de tareas, comparte responsabilidades entre trabajadores.					
06	El Gobierno Regional promueve la capacitación de sus trabajadores, con el propósito de adquirir conocimientos nuevos y ponerlos en práctica.					
07	El Gobierno Regional promueve la práctica de autoestima y constituye un propósito de interés de la gerencia					
	<b>Trabajo en equipo</b>					
08	En el Gobierno Regional, trabajas en un ambiente cálido, los miembros se respetan y existe libertad para expresar las ideas y opiniones personales					
09	En el Gobierno Regional existe un canal de comunicación eficaz, que facilita el acceso a la información y la toma de decisiones.					
10	Conoces los objetivos, los procedimientos, utilizas los mismos métodos, técnicas e instrumentos de gestión del Gobierno Regional.					
11	El Gobierno Regional fomenta el trabajo en equipo con el propósito de mejorar la comunicación.					

## ANEXO 3



### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

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

#### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario - Gestión del servidor público

#### 3. TESISTA:

Br.: Luis Iván Rojas Quispe

#### 4. DECISIÓN:

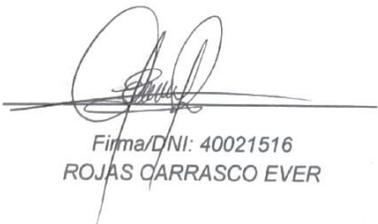
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de junio de 2021

 <p>Firma/DNI: 40021516 ROJAS CARRASCO EVER</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Preparación de la entidad	Análisis situacional	Preparación de la entidad	¿Existe la Comisión de tránsito para el paso a SERVIR en su institución?	X		X		X		X		X				
			¿El gobierno regional realiza acciones de comunicación y sensibilización al personal?	X		X		X		X		X		X		
Aplicación de la mejora interna	Análisis situacional	Análisis situacional	¿Procesos y puestos en el gobierno regional están debidamente definidos?	X		X		X		X		X				
			Considera que la entidad cuenta con personal capacitado	X		X		X		X		X		X		
Gestión del servidor público	Aplicación de la mejora interna	Análisis situacional	¿El gobierno regional cuenta con el área de bienestar social	X		X		X		X		X				
			¿El gobierno regional brinda oportunidad de mejoras al personal?	X		X		X		X		X		X		
Preparación de la entidad	Análisis situacional	Análisis situacional	¿El gobierno regional ha realizado mejoras en los instrumentos de gestión del servidor público	X		X		X		X		X				
			Su institución cuenta con un CAP provisional	X		X		X		X		X		X		
Aplicación de la mejora interna	Análisis situacional	Análisis situacional	Considera que en el gobierno Regional busca mejorar las competencias de los servidores, estimulando su desarrollo profesional	X		X		X		X		X				
			Considera que la mejora de la gestión institucional se orienta a satisfacer las necesidades de los servidores públicos	X		X		X		X		X		X		
Preparación de la entidad	Análisis situacional	Análisis situacional	Considera que las acciones de gestión del que las acciones de gestión de <i>rendimiento promueven los aportes de los servidores civiles para lograr el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.</i>	X		X		X		X		X				
			El gobierno Regional cuenta con los perfiles de puestos definidos	X		X		X		X		X		X		
Aplicación de la mejora interna	Análisis situacional	Análisis situacional	¿Están especificados el perfil para cada cargo o puesto laboral	X		X		X		X		X				
			¿Se aplican criterios equitativos para designar los cargos o puestos laborales?	X		X		X		X		X		X		
Preparación de la entidad	Análisis situacional	Análisis situacional	¿Se cumple con la normativa respecto a la progresión y ascenso del personal de la institución?	X		X		X		X		X				
			¿Considera que el personal se siente protegido por la Ley SERVIR?	X		X		X		X		X		X		
Aplicación de la mejora interna	Análisis situacional	Análisis situacional	¿La estructura organizacional está en función al mérito personal?	X		X		X		X		X				
				X		X		X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Ever Rojas Carrasco

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ROJAS CARRASCO
Nombres	EVER
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40021516

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
Rector	MILTHON HONORIO MUÑOZ BERROCAL
Secretaria General	HAYDEE CHIRINOS CUADROS
Director	JULIO TELLO LAZO

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN DERECHO CON MENCION EN CIVIL Y COMERCIAL
Fecha de Expedición	04/06/2012
Resolución/Acta	292-2012-COG-CU
Diploma	A1412096
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:  
19 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000826720

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 19/07/2022 23:33:12-0500

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

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

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

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

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

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario - Gestión del servidor público

**3. TESISISTA:**

Br.: Luis Iván Rojas Quispe

**4. DECISIÓN:**

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de junio de 2021

 <hr/> <p>Firma/DNI: 27437269 MG. FERNANDEZ CORONADO, SHEILAH JUNEK</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

Colocar Constancia SUNEDU del validador

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)							
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Preparación de la entidad	Análisis situacional	Preparación de la entidad	¿Existe la Comisión de tránsito para el paso a SERVIR en su institución?	X		X		X		X		X					
			¿El gobierno regional realiza acciones de comunicación y sensibilización al personal?	X		X		X		X		X		X			
Aplicación de la mejora interna	Análisis situacional	Análisis situacional	¿Procesos y puestos en el gobierno regional están debidamente definidos?	X		X		X		X		X					
			¿El gobierno regional brinda oportunidad de mejoras al personal?	X		X		X		X		X		X			
Gestión del servidor público			El gobierno regional ha realizado mejoras en los instrumentos de gestión del servicio público	X		X		X		X		X					
			Su institución cuenta con un CAP provisional	X		X		X		X		X		X			
			El gobierno Regional cuenta con los perfiles de puestos definidos	X		X		X		X		X		X			
			¿Están especificados el perfil para cada cargo o puesto laboral	X		X		X		X		X		X			
			¿Se aplican criterios equitativos para designar los cargos o puestos laborales?	X		X		X		X		X		X			
			¿Se cumple con la normativa respecto a la progresión y ascenso del personal de la institución?	X		X		X		X		X		X			
			¿Considera que el personal se siente protegido por la Ley SERVIR?	X		X		X		X		X		X			
			¿Considera que el personal se siente protegido por la Ley SERVIR?	X		X		X		X		X		X			
			¿Considera que el personal se siente protegido por la Ley SERVIR?	X		X		X		X		X		X			
			¿Considera que el personal se siente protegido por la Ley SERVIR?	X		X		X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Fernández Coronado, Sheilah Juneke

Firma del experto



EXPERTO EVALUADOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	FERNANDEZ CORONADO
Nombres	SHEILAH JUNEK
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27437269

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
Rector	MILTHON HONORIO MUÑOZ BERROCAL
Secretaria General	HAYDEE CHIRINOS CUADROS
Director	JULIO TELLO LAZO

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN DERECHO CON MENCION EN CIVIL Y COMERCIAL
Fecha de Expedición	01/03/2012
Resolución/Acta	108-2012-COG-CU
Diploma	A1411968
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:  
19 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000826713

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 19/07/2022 23:30:36-0500

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

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

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

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Preparación de la entidad	Análisis situacional	Preparación de la entidad	¿Existe la Comisión de tránsito para el paso a SERVIR en su institución?	X		X		X		X		X					
			¿El gobierno regional realiza acciones de comunicación y sensibilización al personal?	X		X		X		X		X		X			
Gestión del servidor público	Análisis situacional	Análisis situacional	¿Procesos y puestos en el gobierno regional están debidamente definidos?	X		X		X		X		X					
			Considera que la entidad cuenta con personal capacitado	X		X		X		X		X					
			El gobierno regional cuenta con el área de bienestar social	X		X		X		X		X		X			
			¿El gobierno regional brinda oportunidad de mejoras al personal?	X		X		X		X		X		X			
Gestión del servidor público	Aplicación de la mejora interna	Análisis situacional	El gobierno regional ha realizado mejoras en los instrumentos de gestión del servidor público	X		X		X		X		X					
			Su institución cuenta con un CAP provisional	X		X		X		X		X					
			Considera que en el gobierno Regional busca mejorar las competencias de los servidores, estimulando su desarrollo profesional	X		X		X		X		X		X			
			Considera que la mejora de la gestión institucional se orienta a satisfacer las necesidades de los servidores públicos	X		X		X		X		X		X			
Gestión del servidor público	Aplicación de la mejora interna	Análisis situacional	Considera que las acciones de gestión del que las acciones de gestión de rendimiento promueven los aportes de los servidores civiles para lograr el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	X		X		X		X		X					
			El gobierno Regional cuenta con los perfiles de puestos definidos	X		X		X		X		X		X			
			¿Están especificados el perfil para cada cargo o puesto laboral	X		X		X		X		X		X			
			¿Se aplican criterios equitativos para designar los cargos o puestos laborales?	X		X		X		X		X		X			
Preparación de la entidad	Análisis situacional	Análisis situacional	¿Se cumple con la normativa respecto a la progresión y ascenso del personal de la institución?	X		X		X		X		X					
			¿Considera que el personal se siente protegido por la Ley SERVIR?	X		X		X		X		X		X			
Preparación de la entidad	Análisis situacional	Análisis situacional	¿Considera que el personal se siente protegido por la Ley SERVIR?	X		X		X		X		X					
			¿La estructura organizacional está en función al mérito personal?	X		X		X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Rosa Marivel Ponce García

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

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

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario - Gestión del servidor público

**3. TESISTA:**

Br.: Luis Iván Rojas Quispe

**4. DECISIÓN:**

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de junio de 2021

 <hr/> <p>DNI: 18161787 ROSA MARIVEL PONCE GARCIA</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---

*Colocar Constancia SUNEDU del validador*



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PONCE GARCIA
Nombres	ROSA MARIVEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	18161787

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

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

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Fecha de Expedición	25/10/16
Resolución/Acta	0031-2016-UCV
Diploma	UCV39364
Fecha Matrícula	13/12/2014
Fecha Egreso	31/12/2015

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



CÓDIGO VIRTUAL 0000830380

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

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



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 22/07/2022 09:52:09-0500

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

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

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

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

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

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario – Desempeño Laboral

**3. TESISTA:**

Br.: Luis Iván Rojas Quispe

**4. DECISIÓN:**

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de junio de 2021

 Firma/DNI: 40021516 ROJAS CARRASCO EVER	 HUELLA
---	--

Colocar Constancia SUNEDU del validador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño laboral	Eficiencia	Uso de recursos	Los recursos del Gobierno Regional son utilizados eficientemente y contribuye al mejoramiento del desempeño laboral										
		Efectividad	Las operaciones y procedimientos realizados por los trabajadores en el Gobierno Regional responden a un desempeño laboral eficiente.										
		Satisfacción del empleado	Los servicios que ofrece el Gobierno Regional son de calidad y responde a un buen desempeño laboral										
	Desarrollo de talentos	Habilidades	El Gobierno Regional cumple con sus expectativas laborales y satisface su desempeño.										
		Capacitación	El Gobierno Regional promueve la administración del plan de actividades diarias, priorización de tareas, comparte responsabilidades entre trabajadores.										
		Autoestima	El Gobierno Regional promueve la capacitación de sus trabajadores, con el propósito de adquirir conocimientos nuevos y ponerlos en práctica.										
		Ambiente armónico	El Gobierno Regional promueve la práctica de autoestima y constituye un propósito de interés de la gerencia										
	Trabajo en equipo	Desempeño eficaz	En el Gobierno Regional, trabajas en un ambiente cálido, los miembros se respetan y existe libertad para expresar las ideas y opiniones personales										
		Colaboración entre compañeros	En el Gobierno Regional existe un canal de comunicación eficaz, que facilita el acceso a la información y la toma de decisiones. Conoces los objetivos, los procedimientos, utilizas los mismos métodos, técnicas e instrumentos de gestión del Gobierno Regional. Conoces los objetivos, los procedimientos, utilizas los mismos métodos, técnicas e instrumentos de gestión del Gobierno Regional.										

Grado y Nombre del Experto: Mg. Ever Rojas Carrasco

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ROJAS CARRASCO
Nombres	EVER
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40021516

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
Rector	MILTHON HONORIO MUÑOZ BERROCAL
Secretaria General	HAYDEE CHIRINOS CUADROS
Director	JULIO TELLO LAZO

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN DERECHO CON MENCION EN CIVIL Y COMERCIAL
Fecha de Expedición	04/06/2012
Resolución/Acta	292-2012-COG-CU
Diploma	A1412096
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:  
19 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000826720

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 19/07/2022 23:33:12-0500

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

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

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

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

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

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario – Desempeño Laboral

**3. TESISISTA:**

Br.: Luis Iván Rojas Quispe

**4. DECISIÓN:**

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de junio de 2021

 Firma/DNI: 27437269 MG. FERNANDEZ CORONADO, SHEILAH JUNEK	 HUELLA
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Desempeño laboral	Eficiencia	Uso de recursos	Los recursos del Gobierno Regional son utilizados eficientemente y contribuye al mejoramiento del desempeño laboral						X	X			
		Efectividad	Las operaciones y procedimientos realizados por los trabajadores en el Gobierno Regional responden a un desempeño laboral eficiente.						X	X			
		Satisfacción del empleado	Los servicios que ofrece el Gobierno Regional son de calidad y responde a un buen desempeño laboral.						X	X			
	Desarrollo de talentos	Habilidades	El Gobierno Regional cumple con sus expectativas laborales y satisfice tu desempeño.						X	X			
		Capacitación	El Gobierno Regional promueve la administración del plan de actividades diarias, priorización de tareas, comparte responsabilidades entre trabajadores.						X	X			
		Autoestima	El Gobierno Regional promueve la capacitación de sus trabajadores, con el propósito de adquirir conocimientos nuevos y ponerlos en práctica.						X	X			
	Trabajo en equipo	Ambiente armónico	El Gobierno Regional promueve la práctica de autoestima y constituye un propósito de interés de la gerencia						X	X			
		Desempeño eficaz	Conocimiento de gestión del Gobierno Regional.	En el Gobierno Regional, trabajas en un ambiente cálido, los miembros se respetan y existe libertad para expresar las ideas y opiniones personales						X	X		
			Conocimiento de gestión del Gobierno Regional.	En el Gobierno Regional existe un canal de comunicación eficaz, que facilita el acceso a la información y la toma de decisiones.						X	X		
		Colaboración entre compañeros	Conocimiento de gestión del Gobierno Regional.	Conoces los objetivos, los procedimientos, utilizas los mismos métodos, técnicas e instrumentos de gestión del Gobierno Regional.						X	X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Fernández Coronado, Sheilah Junek

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	FERNANDEZ CORONADO
Nombres	SHEILAH JUNEK
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27437269

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
Rector	MILTHON HONORIO MUÑOZ BERROCAL
Secretaria General	HAYDEE CHIRINOS CUADROS
Director	JULIO TELLO LAZO

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN DERECHO CON MENCION EN CIVIL Y COMERCIAL
Fecha de Expedición	01/03/2012
Resolución/Acta	108-2012-COG-CU
Diploma	A1411968
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:  
19 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000826713

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 19/07/2022 23:30:36-0500

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

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

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

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Eficiencia		Uso de recursos	Los recursos del Gobierno Regional son utilizados eficientemente y contribuye al mejoramiento del desempeño laboral										
		Efectividad	Las operaciones y procedimientos realizados por los trabajadores en el Gobierno Regional responden a un desempeño laboral eficiente.										
		Satisfacción del empleado	Los servicios que ofrece el Gobierno Regional son de calidad y responde a un buen desempeño laboral.										
Desarrollo de talentos		Habilidades	El Gobierno Regional cumple con las expectativas laborales y satisface tu desempeño.										
		Capacitación	El Gobierno Regional promueve la administración del plan de actividades diarias, priorización de tareas, comparte responsabilidades entre trabajadores.										
		Autoestima	El Gobierno Regional promueve la capacitación de sus trabajadores, con el propósito de adquirir conocimientos nuevos y ponerlos en práctica.										
Trabajo en equipo		Ambiente armónico	El Gobierno Regional promueve la práctica de autoestima y constituye un propósito de interés de la gerencia.										
		Desempeño eficaz	En el Gobierno Regional, trabajas en un ambiente cálido, los miembros se respetan y existe libertad para expresar las ideas y opiniones personales.										
		Colaboración entre compañeros	En el Gobierno Regional existe un canal de comunicación eficaz, que facilita el acceso a la información y la toma de decisiones. Conoces los objetivos, los procedimientos, utilizas los mismos métodos, técnicas e instrumentos de gestión del Gobierno Regional. Conoces los objetivos, los procedimientos, utilizas los mismos métodos, técnicas e instrumentos de gestión del Gobierno Regional.										

Grado y Nombre del Experto: Mg. Rosa Marivel Ponce García

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

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

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario – Desempeño Laboral

**3. TESISTA:**

Br.: Luis Iván Rojas Quispe

**4. DECISIÓN:**

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de junio de 2021

 <hr/> <p>DNI: 18161787 ROSA MARIVEL PONCE GARCIA</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---

*Colocar Constancia SUNEDU del validador*



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PONCE GARCIA
Nombres	ROSA MARIVEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	18161787

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

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

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Fecha de Expedición	25/10/16
Resolución/Acta	0031-2016-UCV
Diploma	UCV39364
Fecha Matrícula	13/12/2014
Fecha Egreso	31/12/2015

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



CÓDIGO VIRTUAL 0000830380

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

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



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 22/07/2022 09:52:09-0500

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

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

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

## ANEXO 04: Confiabilidad de la variable

### VARIABLE 1

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	18

### VARIABLE 2

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,787	11

## ANEXO 05: Formula de la muestra

### Datos:

(z) nivel de confianza: 1.96 al 95 %

(p) probabilidad : 50 % = 0.5

(q) (1-p) = 0.5

(d) Margen de error: 5% = 0.05

(N) Población : 137

Formula:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)d^2 + Z^2 pq}$$

<b>N</b>	<b>137</b>	<b>POBLACION</b>
<b>p</b>	0.5	valores para máxima muestra
<b>q</b>	0.5	
<b>z</b>	1.96	al 95% confiabilidad
<b>e</b>	0.05	error permitido
<b>muestra</b>	<b>101</b>	<b>MUESTRA</b>
<b>muestra ajustada</b>	<b>58</b>	muestra elegida para la investigación