

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ingeniería Comercial

**DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO
REGIONAL DE TACNA, 2021**

TESIS

Presentada por:

Bach. Rocío Raquel Perca Cárdenas

Para optar el Título Profesional de:

INGENIERO COMERCIAL

TACNA – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN


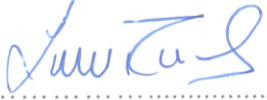


FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021

Tesis sustentada y aprobada el 23 de diciembre del 2022; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE	:	
		Dr. Jesús Amadeo Olivera Cáceres
SECRETARIO	:	
		Dr. Luis Alberto Rocchetti Herrera
VOCAL	:	
		Mgr. Melina Zegarra Aquino
ASESOR	:	
		Dr. Nicolas Fidel Calderón Urriola

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo Dr. Nicolas Fidel Calderón Urriola en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de Facultad N° 9279-2021-FCJE/UNJBG de la Tesis titulada: "DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021". Presentada por Bachiller Rocio Raquel Perca Cárdenas para optar el título profesional de Ingeniero Comercial. Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual Turnitin cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 10%. Por lo que **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la tesis está de acuerdo al nivel **PERMITIDO**, para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio Institucional**.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención del título.


Firma de Asesor



DNI: 00440157

Dr. Nicolas Fidel Calderón Urriola

DEDICATORIA

A Dios por estar conmigo en cada paso que doy.

A mi querida familia, en especial a mi madre Martha, a mi hermana Camila y a mi abuela Basilia por su apoyo incondicional en todo momento, sus consejos y su cariño.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme en todo momento, a mi familia, por ser mi soporte cada día. A mi casa superior de estudios y maestros que, con su sabiduría y conocimiento, me motivaron a desarrollarme como persona y profesional.

CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1 Descripción del problema	2
1.2 Formulación del problema	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3 Justificación de la investigación	7
1.3.1. Justificación teórica	7
1.3.2. Justificación metodológica	7
1.3.3. Justificación práctica	8
1.3.4. Justificación social.....	8
1.4 Alcances y limitaciones.....	8
1.4.1. Alcances.....	8
1.4.2. Limitaciones	9

1.5	Objetivos de la investigación	9
1.5.1.	Objetivo general	9
1.5.2.	Objetivos específicos	10
1.6	Hipótesis	11
1.6.1.	Hipótesis general.....	11
1.6.2.	Hipótesis específicas.....	11
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO		13
2.1	Antecedentes del estudio.....	13
2.1.1.	A nivel internacional	13
2.1.2.	A nivel nacional	14
2.2	BASES TEÓRICOS	15
2.3.1.	Desplazamiento de personal.....	15
2.3.2.	Desempeño laboral	21
2.3	Definición de términos	33
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO		35
3.1.	Tipo, nivel y diseño de investigación	35
3.1.1.	Tipo de investigación.....	35
3.1.2.	Nivel de investigación.....	35
3.1.3.	Diseño de investigación	35
3.2	Población	36
3.3	Muestra.....	37
3.4	Operacionalización de las variables	38
3.5	Técnicas e instrumentos para recolección de datos	40

3.5.1. Técnicas.....	40
3.5.2. Instrumentos	40
3.5.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos	40
CAPÍTULO IV.....	42
RESULTADOS.....	42
4.1. Escala de valoración, confiabilidad y validez	42
4.1.1. Escala de valoración	42
4.1.2. Del instrumento de la variable “desplazamiento de personal”	42
4.1.3. Del instrumento de la variable “desempeño laboral”	43
4.1.4. Validez de contenido del instrumento “desplazamiento de personal”	43
4.1.5. Validez de contenido del instrumento de la variable “desempeño laboral”	44
4.2. Análisis de variabilidad de los instrumentos	45
4.2.1. De la variable “desplazamiento de personal”	45
4.2.2. De la variable “desempeño laboral”	47
4.3. Prueba de normalidad de las variables en estudio:	49
4.3.1. De la variable de estudio “desempeño laboral”	50
4.3.2. Análisis cruzado de las variables de estudio	51
4.4. Resultados de la variable “desplazamiento de personal”.....	52
4.4.1. “Desplazamiento de personal”: “Rotación de personal”	53
4.4.2. “Desplazamiento de personal”: “Ascenso de personal”	54

4.4.3.	“Desplazamiento de personal”: “Destaque de personal”	55
4.4.4.	“Desplazamiento de personal”: “Encargo de personal”	56
4.5.	Resultados de la variable “Desempeño laboral”	57
4.5.1.	“Desempeño laboral”: “Comunicación”	58
4.5.2.	“Desempeño laboral”: “Solución de problemas”	59
4.5.3.	“Desempeño laboral”: “Toma de decisiones”	60
4.5.4.	“Desempeño laboral”: “Aceptación al cambio”	61
4.5.5.	“Desempeño laboral”: “Iniciativa”	62
4.5.6.	“Desempeño laboral”: “Relaciones interpersonales”	63
4.5.7.	“Desempeño laboral”: “Responsabilidad”	64
4.5.8.	“Desempeño laboral”: “Trabajo en equipo”	65
4.5.9.	“Desempeño laboral”: “Actitud”	66
4.6.	Verificación de la hipótesis general	67
4.6.1.	Análisis de la hipótesis general	67
4.7.	Verificación de las hipótesis específicas.....	68
4.7.1.	Análisis de la hipótesis específica 1	68
4.7.2.	Análisis de la hipótesis específica 2	70
4.7.3.	Análisis de la hipótesis específica 3	71
4.7.4.	Análisis de la hipótesis específica 4	72
CAPÍTULO V.....		73
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....		73
CONCLUSIONES		77
RECOMENDACIONES.....		79

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	81
ANEXOS.....	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio.....	36
Tabla 2 Operacionalización de la variable “desplazamiento de personal”	38
Tabla 3 Operacionalización de la variable “desempeño laboral”.....	39
Tabla 4 Escala de alfa de Cronbach	42
Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad “desplazamiento de personal”	42
Tabla 6 Estadísticas de fiabilidad “desempeño laboral”	43
Tabla 7 Valoración de expertos de la ficha de observación para el instrumento de la variable “desplazamiento de personal”	43
Tabla 8 Calificación del instrumento para la variable “desplazamiento de personal”	44
Tabla 9 Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable “desempeño laboral”	44
Tabla 10 Calificación del instrumento para la variable “desempeño laboral”	45
Tabla 11 Análisis de variabilidad de la variable “desplazamiento de personal”	45
Tabla 12 Análisis de correlación de la variable “desplazamiento de personal”	46
Tabla 13 Análisis de variabilidad de la variable “desempeño laboral”	47
Tabla 14 Análisis de correlación de la variable “desempeño laboral”	48
Tabla 15 Prueba de normalidad “desplazamiento de personal”	49
Tabla 16 Prueba de normalidad “desempeño laboral”	50
Tabla 17 Análisis cruzado de las variables de estudio: “Desplazamiento de personal” y “desempeño laboral”	51
Tabla 18 Frecuencia de la variable “desplazamiento de personal”	52

Tabla 19 Escala de valoración de la variable “desplazamiento de personal”	52
Tabla 20 Frecuencia de la dimensión “rotación de personal”	53
Tabla 21 Escala de valoración de la dimensión “rotación de personal” ...	53
Tabla 22 Frecuencia de la dimensión “ascenso de personal”	54
Tabla 23 Escala de valoración de la dimensión “ascenso de personal” ...	54
Tabla 24 Frecuencia de la dimensión “destaque de personal”	55
Tabla 25 Escala de valoración de la dimensión “destaque de personal” .	55
Tabla 26 Frecuencia de la dimensión “Encargo de personal”	56
Tabla 27 Escala de valoración de la dimensión “Encargo de personal” ...	56
Tabla 28 Frecuencia de la variable “desempeño laboral”	57
Tabla 29 Escala de valoración de la dimensión “desempeño laboral”	57
Tabla 30 Frecuencia de la dimensión “comunicación”	58
Tabla 31 Escala de valoración de la dimensión “comunicación”	58
Tabla 32 Frecuencia de la dimensión “solución de problemas”	59
Tabla 33 Escala de valoración de la dimensión “solución de problemas”	59
Tabla 34 Frecuencia de la dimensión “toma de decisiones”	60
Tabla 35 Escala de valoración de la dimensión “toma de decisiones”	60
Tabla 36 Frecuencia de la dimensión “aceptación al cambio”	61
Tabla 37 Escala de valoración de la dimensión “aceptación al cambio” ..	61
Tabla 38 Frecuencia de la dimensión “iniciativa”	62
Tabla 39 Escala de valoración de la dimensión “iniciativa”	62
Tabla 40 Frecuencia de la dimensión “relaciones interpersonales”	63
Tabla 41 Escala de valoración de la dimensión “relaciones interpersonales”	63
Tabla 42 Frecuencia de la dimensión “responsabilidad”	64
Tabla 43 Escala de valoración de la dimensión “responsabilidad”	64
Tabla 44 Frecuencia de la dimensión “trabajo en equipo”	65

Tabla 45 Escala de valoración de la dimensión “trabajo en equipo”	65
Tabla 46 Frecuencia de la dimensión “actitud”	66
Tabla 47 Escala de valoración de la dimensión “actitud”	66
Tabla 48 Análisis de la hipótesis general	68
Tabla 49 Análisis de la hipótesis específica 1	69
Tabla 50 Análisis de la hipótesis específica 2	70
Tabla 51 Análisis de la hipótesis específica 3	71
Tabla 52 Análisis de la hipótesis específica 4	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia de la variable “desplazamiento de personal”	52
Figura 2 Frecuencia de la dimensión “rotación de personal”	53
Figura 3. Frecuencia de la dimensión “ascenso de personal”	54
Figura 4. Frecuencia de la dimensión “destaque de personal”	55
Figura 5. Frecuencia de la dimensión “encargo de personal”	56
Figura 6. Frecuencia de la variable “desempeño laboral”	57
Figura 7. Frecuencia de la dimensión “comunicación”	58
Figura 8. Frecuencia de la dimensión “solución de problemas”	59
Figura 9. Frecuencia de la dimensión “toma de decisiones”	60
Figura 10. Frecuencia de la dimensión “aceptación al cambio”	61
Figura 11. Frecuencia de la dimensión “iniciativa”	62
Figura 12. Frecuencia de la dimensión “relaciones interpersonales”	63
Figura 13. Frecuencia de la dimensión “responsabilidad”	64
Figura 14. Frecuencia de la dimensión “trabajo en equipo”	65
Figura 15. Frecuencia de la dimensión “actitud”	66

RESUMEN

Objetivo: Determinar en qué medida el desplazamiento de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021. **Tipo:** Básica, **nivel:** Relacional y de diseño no experimental. **Población y muestra:** 81 trabajadores, muestra censal. **Resultados:** En desplazamiento de personal obtuvo un 50,62 % en el nivel medio, y el desempeño laboral un 51,85 % en el nivel medio. **Conclusiones:** Según el análisis estadístico para la variable desplazamiento de personal y desempeño laboral la prueba estadística Correlación de Pearson arrojó una significancia bilateral de 0,000 siendo menor al 0,05, por lo tanto se concluye que ambas variables de estudio se encuentran relacionadas.

Palabras clave: Desplazamiento de personal, desempeño laboral.

ABSTRACT

Objective: To determine to what extent the displacement of personnel is related to the work performance of the workers of the Central Headquarters of the Regional Government of Tacna, year 2021. Method: type: basic, level: relational and non-experimental design. Population and sample: 81 workers, census sample. Results: in displacement of personnel it obtained 50.62 % in the middle level, and work performance 51.85 % in the middle level. Conclusions: According to the statistical analysis for the variable displacement of personnel and job performance, the Pearson Correlation statistical test showed a bilateral significance of 0.000, being less than 0.05, therefore it is concluded that both study variables are related.

Keywords: personnel displacement, work performance.

INTRODUCCIÓN

Para el desarrollo de la investigación se realizaron los siguientes capítulos:

El capítulo I, contempla el problema a investigar, el objetivo general y específicos, la justificación e hipótesis de trabajo.

El capítulo II contempla el marco teórico de las variables de estudio, desarrollados en antecedentes, teorías y definiciones.

En el capítulo III contempla el marco metodológico, el tipo y diseño, población, muestra, técnica e instrumentos de investigación.

En el capítulo IV, contempla el análisis e interpretación de los resultados de la tesis.

En el capítulo V, contempla la discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

A nivel internacional, según Manjarrés et al. (2013) en Colombia, se realizó un estudio sobre el Modelo de Evaluación del Desempeño, indicando que con una evaluación adecuada del desempeño del personal puede identificar las debilidades y fortalezas del personal, determinar la calidad de los subordinados, verificar el logro de las funciones de gestión e identificar la eficacia y eficiencia de las funciones de gestión, cumplir funciones, definir requisitos para programas de selección, formular funciones para puestos específicos, fundamentar la premiación del buen desempeño y definir la capacitación a realizar.

Así mismo, Bonnefoy y Armijo (2005), precisan que evaluar el desempeño de la gestión pública es fundamental para los esfuerzos de los tomadores de decisiones de las instituciones gubernamentales, a todos los niveles de la gestión nacional, regional y local. La necesidad de optimizar la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos y de crear y fortalecer mecanismos de rendición de cuentas a los ciudadanos y actores en torno al comportamiento público ha llevado a los gobiernos a impulsar el desarrollo de indicadores de desempeño en las instituciones públicas.

Según Iproup (2020), realizó un informe multinacional que señala que aproximadamente el 87 % señaló respecto a la rotación de personal, que es un gran desafío, ya que las nuevas generaciones optan por quedarse como máximo un promedio de dos años en una empresa, debiéndose esto a posibles razones, la búsqueda de un nuevo empleo, escasez de oportunidades, muchas veces desmotivados porque no se sienten valorados, por ello no logran alcanzar los resultados personales y profesionales.

A nivel nacional, según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022), bajo el Informe Técnico 000052-2022-Servir-GPGSC, publicado en el año 2022, señala el artículo 76 del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado a través del Decreto Supremo 005-90-PCM, reconoce la acción de desplazamiento aplicables a los servidores que conforman la carrera administrativa y las particularidades de su aplicación y la mecánica operativa que fueron establecidas por el Instituto Nacional de Administración Pública a través del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución N013-92-INAP-DNP; por otra parte a través de la Escuela de Negocios (2019), describe que según el informe de "Price Waterhouse Coopers - PWC", Perú es uno de los países que tiene el nivel más alto de rotación de personal en toda América con el 20 %.

Así mismo, respecto al desempeño laboral Marín y Delgado (2020), señalan que es un tema muy sensible para las organizaciones, sobre todo en aquellas de carácter público donde tienen que alcanzar los objetivos institucionales y lograr las metas propuestas por el Estado; sin embargo,

muchas autoridades no le dan mayor atención por la condición política, ya que los funcionarios ejercen la función por conveniencia personal sin cumplir con las competencias determinadas en los perfiles de puestos laborales.

A nivel local, en el Gobierno Regional de Tacna (GRT), gran número de veces se da el caso de desplazamiento de personal (DP), por ejemplo cuando se asume un nuevo gobierno o autoridades, siendo estas mismas que cuentan con su personal de confianza y propio equipo de trabajo que asumen diversas responsabilidades, sin tomar en cuenta los requisitos mínimos del perfil profesional requeridos para cada área, situaciones que afectan parcial o directamente a los trabajadores, creando un miedo psicológico de ser trasladados de sus puestos de trabajo, lo que creará un desequilibrio emocional que afectará el desarrollo o desempeño laboral.

Si esta situación persiste el personal administrativo que labora en el Gobierno Regional de Tacna se verá afectado por diversas situaciones que están relacionadas a su desempeño laboral, algunos de ellos son: Comunicación ineficiente, el desplazamiento de personal, diferencia entre los valores personales frente a los valores institucionales, la suma de esos factores mencionados crean un cierto descontento entre los trabajadores, repercutiendo en los ambientes de trabajo, generando un clima laboral poco adecuado, con mucha tensión y autoritarios que restan en la eficacia de los trabajadores, que a causa de ellos su personalidad se vuelve apática, afectado de manera sustancial la calidad de servicio y trabajo en general.

Debemos mencionar que, al surgir problemáticas dentro de un marco de estabilidad laboral en una empresa, estos efectivamente afectan el desempeño de sus trabajadores, por ello es importante buscar las causas que dan origen a niveles alto de desplazamiento de personal, que muchas veces se mantienen ocultas como por ejemplo la motivación, descontento, poca satisfacción laboral, además a ello se encuentra vinculado una ineficiente gestión de Recursos Humanos (RR.HH.).

Con el presente trabajo de investigación pretendemos encontrar, que factores están relacionados al desplazamiento de personal en el GRT, motivadas además, por el hecho de que en estos momentos el desplazamiento de personal no gestionado adecuadamente constituye una característica desfavorable en muchas instituciones públicas, repercute en el desempeño laboral, por tanto, se sugiere llevar a cabo la presente investigación, para encontrar una alternativa de solución, porque cuando surgen problemas en la estabilidad laboral de una institución, esto podría afectar el desempeño de la misma.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida el desplazamiento de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿En qué medida la rotación de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021?

¿En qué medida el ascenso de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021?

¿En qué medida el destaque de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021?

¿En qué medida los encargos de personal se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021?

1.3 Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

Este trabajo servirá como referencia y fundamento teórico para futuros estudios, ya que ayudará a comprender que gestionar adecuadamente el desplazamiento de personal es importante en el desempeño laboral, ya que dicho factor puede definir el alto o bajo desempeño de los trabajadores, así como poca satisfacción laboral, el desplazamiento de personal debe ser considerado un tema de suma importancia, porque en un corto y mediano plazo permitirá retener a los trabajadores para crear valor dentro de la misma, así mismo como también puede ser considerado como una referencia para la toma de decisiones con respecto a la dotación de personal y mejora de habilidades.

1.3.2. Justificación metodológica

Para alcanzar los objetivos propuestos en la tesis, se acudirá primero a la aplicación de instrumentos de recolección de datos debidamente validados y confiables, estos instrumentos antes de su aplicación serán calificados mediante el juicio de expertos, además es importante mencionar que para el desarrollo de la tesis se utilizará el método correlacional, que permitirá conocer de manera más clara el objeto de estudio, así mismo conocer la situación actual de los trabajadores, la población de estudio será el personal del GRT.

1.3.3. Justificación práctica

Es importante reconocer algunas deficiencias para corregirlas y tomar acciones necesarias para mejorar y controlar el desplazamiento de personal que influirán en el comportamiento y decisiones de los trabajadores, si bien es cierto que mantener a cero el nivel de desplazamiento de personal en una institución, sería por otro lado presentar niveles de estancamiento que generarían altos costos para el GRT, para ello, tener conocimiento de un adecuado proceso de selección, entrenamiento capacitación son ideales para mantener un buen desempeño laboral.

1.3.4. Justificación social

Es necesario identificar factores asociados al desplazamiento de personal para tomar medidas preventivas o correctivas a tiempo, para otorgarles a los trabajadores beneficios como, estabilidad laboral, capacidad de ascenso, desarrollo personal y profesional.

1.4 Alcances y limitaciones

1.4.1. Alcances

- Este trabajo se enfocará directamente al sector de la gestión pública.

- Esta investigación cumplirá con los lineamientos de la metodología de la investigación exigida por el centro de estudio superior.
- Se obtuvo información primaria mediante la encuesta realizada.

1.4.2. Limitaciones

- No se registran trabajos similares en nuestra región y contexto provincial, ciudad de Tacna.
- La disponibilidad de tiempo del talento humano para participar en la investigación en la colaboración de responder a los cuestionarios de investigación.
- Por otro lado, en lo que se corresponde al financiamiento, será autofinanciada.

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar en qué medida el desplazamiento de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

Determinar en qué medida la rotación de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.

Determinar en qué medida el ascenso de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.

Determinar en qué medida el destaque de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.

Determinar en qué medida los encargos de personal se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El desplazamiento de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.

1.6.2. Hipótesis específicas

La rotación de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.

El ascenso de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.

El destaque de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.

El encargo de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

Cárdenas (2021), en su tesis “La rotación del personal y el desempeño laboral del sector textil”, tuvo como objetivo realizar un análisis sobre la influencia de la rotación de personal en el desempeño, bajo un método cuantitativo, donde el desempeño laboral obtuvo un 80% y la variable rotación de personal obtuvo un 79,9%. Entonces la rotación del personal influye en el desempeño de los trabajadores.

Rubio y Villagrán (2017), en su tesis “la rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación fíales” tuvo como objetivo verificar si la rotación del personal influye en el desempeño laboral, a través de un método analítico y estadístico. Se obtuvo que la rotación del personal influye directamente en el desempeño laboral, por lo que sería necesario aplicar un plan de acción.

2.1.2. A nivel nacional

Campos (2019), en su tesis “Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del INO Dr. Francisco Contreras Campos, 2018”, tuvo como objetivo conocer cómo se relaciona el desplazamiento con el desempeño laboral, a través de un método correlacional, después de la estadística aplicada no se encontró relación significativa entre las variables de estudio.

Urrelo (2019), en su tesis “El desplazamiento de personal y sus implicancias económicas y emocionales por cambio de gobierno en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande”, tuvo como objetivo conocer qué implicancia tiene el desplazamiento de personal por cambio de gobierno , a través de un método cuantitativo, donde se obtuvo lo siguiente el 32 % fueron recomendados, el 30 % no sentían seguridad en su puesto de trabajo y el 28 % fue rotado.

Altamirano y Encajima (2019), en su tesis “Análisis de la rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa plátanos chips Chiclayo 2017”. Tuvo como objetivo evaluar la rotación de personal y el trabajo, a través de un método descriptivo – explicativo. Frente a los resultados se tomó la decisión de diseñar un plan de selección de personal.

Quispe (2017), en su tesis “La rotación de personal y la relación con el desempeño laboral en la empresa termoenergéticas del Perú S.A., Lima 2017”, tuvo como objetivo determinar la magnitud de la relación de la rotación de personal con el desempeño, a través de un método básico, donde se concluye que si existe una relación significativa entre las variables de estudio.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.3.1. Desplazamiento de personal

En la Administración Pública (AP), el DP tiene como propósito mejorar las experiencias y conocimientos propios del trabajador, la que tiene que ser ejecutada en el desempeño de sus actividades. “Los desplazamientos son designación como directivo público o como servidor de confianza, rotación, destaque, encargo de funciones y comisión de servicios”, según el artículo 81 de la Ley N.º 30057. (Congreso de la República, 2013, p. 11).

Según el “Decreto Supremo N° 040-2014-PCM” (2014) en el artículo 265 del “Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil” señala que el DP acto administrativo donde un servidor civil, por disposición de la EP, pasa a desarrollar temporalmente distintas funciones dentro o fuera de su centro laboral, considerando las necesidades del Servicio Civil. Por otro lado, por disposición fundamentada de la entidad, se puede desplazar a un servidor civil, en puestos diferentes, considerando que sea

del mismo nivel y la misma compensación, además se tiene que contar con la conformidad del servidor.

Según la Dirección Nacional de Personal e Instituto Nacional de Administración Pública (2021), el DP se conceptualiza como la acción administrativa de personal, que a través del cual se autoriza a un trabajador de la AP a desempeñar actividades que sean compatibles con el cargo que tenía o sea titular, son 4 acciones a realizar para el desplazamiento de personal:

- En cada unidad, se realizan análisis y evaluaciones del cumplimiento de metas, siendo esta la responsabilidad de los trabajadores, asimismo, se califica y evalúa el comportamiento laboral de los mismos, por resolución del nivel correspondiente.
- El DP debe hacerse periódicamente y de acuerdo con los requerimientos de puestos de trabajo compatibles con la especialidad y nivel de carrera del trabajador.
- Los trabajadores que se desplacen, recibirán oportunamente las nuevas especificaciones de puesto, si las hubiere, para que conozcan las funciones que desempeñarán.

- El trabajador que deba desplazarse realizará la respectiva asignación de turnos, de conformidad con las normas vigentes al respecto.

Por otra parte, según Boyer (2019), reitera que la potestad de gestión de la AP otorga destinar RR.HH. y movilizarse de acuerdo con las necesidades de la unidad para llevar a cabo los objetivos públicos asignados, respetando los derechos de la organización personal de los servidores públicos.

Algunas situaciones de desplazamiento asumen la vigencia del principio del “Estado unitario”, que posibilita que la AP sea vista como un único empleador en busca del movimiento de empleados entre organismos subordinados u organismos públicos para servir propósitos públicos o difundir mayor profesionalización de los mismos.

Según El artículo 81 de la Ley N° 30057 (2013) indica que el desplazamiento de personal es el acto de administración mediante el cual un servidor civil, por disposición de la entidad pública, pasa a desempeñar temporalmente diferentes funciones dentro o fuera de su entidad, y se componen de:

2.3.1.1. Rotación de personal

“Es la autorización de desplazamiento interno de los servidores, con motivo de declararse en reestructuración la entidad, o realizarse una racionalización de servidores según resultados de evaluaciones de áreas”; según el “Art. 78° del Decreto Supremo No 005-90-PCM” (2013).

Por otra parte Según Boyer (2019), la rotación consiste en reubicar al servidor en la entidad para encomendar las mismas funciones en el lugar donde va, a las que realiza en el lugar de donde proviene, por la misma remuneración. Si la retribución es mayor, nos enfrentaremos a una acción progresiva, en caso sea menor, el ordenamiento jurídico lo considerará como hostigamiento. Para efectuar la rotación solo se requiere el consentimiento del órgano de gobierno, salvo en los casos en que se realice fuera de los locales de una entidad pública para una oficina descentralizada, donde el servidor interesado deberá presentar un acuerdo por escrito.

2.3.1.2. Ascenso de personal

“Cuando en base al reconocimiento de méritos y calificación obtenida en concurso, el trabajador es desplazado a un nivel superior”; según los Art. 26° del (Decreto Ley N° 11377, 2013) y Art. 21° del (Decreto Supremo N° 522, 2013):

- Debe existir vacante.
- Designado en el nivel respectivo, por lo menos por un año.
- Tiene una evaluación del trabajo satisfactoria.
- Cumplir con los requisitos mínimos para el cargo.

Según Activos Mineros S.A.C. (2018), por otro lado, incluye un cambio en las funciones que originalmente se contratan, con mejoras en la

profesionalización y remuneración de los trabajadores y relacionado con el desempeño de funciones de niveles superiores en la misma línea jerárquica, se accede a un cargo superior.

2.3.1.3. Destaque de personal

Significa el “traslado de un empleado público a otra dependencia o unidad en un plazo no mayor de un año. El destaque no procede a ocupar un cargo administrativo público ni en los casos del servidor involucrado en un proceso disciplinario”, según el Art. 80° del (Decreto Supremo N° 005-90-PCM, 2013) el destaque, con las siguientes condiciones: Los servidores públicos mantienen contacto con la unidad de donde provienen, el servidor no deja de percibir oportunidades de crecimiento y su tiempo de servicio es computable y no se interrumpe, además los funcionarios tienen la obligación de seguir los reglamentos que rigen el destinatario.

Según Activos Mineros S.A.C (2018), el destaque es el desplazamiento temporal de un trabajador para realizar alguna actividad en su ámbito de competencia funcional, a otra gerencia o sede operativa de una organización. Además, no será por un periodo menor a 30 días (p. 3).

Por otra parte Según Boyer (2019), comprende el traslado temporal de un trabajador a otra institución, previa solicitud fundada de dicha entidad, para realizar funciones que le encomiende la entidad receptora en el ámbito de su competencia funcional. Los servidores públicos reciben una compensación económica en la entidad de destino. La promoción tiene una

duración no inferior a treinta días naturales, no debe exceder un año de “ejercicio presupuestal” y requiere el consentimiento previo del asistente. Los motivos por los que el servidor solicita el recargo, se basan en motivos de salud propios, de su cónyuge o hijos o de su unidad familiar.

2.3.1.4. Encargo de personal

“Cuando se autoriza al empleado de carrera o contratado permanente, el desempeño temporal de funciones, en los siguientes casos”, según el Art. 82° del (Decreto Supremo N° 005-90-PCM, 2013):

- De Puesto: “En plaza presupuestal vacante, en un plazo no mayor de tres (03) meses, se permite una prórroga de tres (03) meses sin exceder el ejercicio presupuestario”.
- De Funciones: “En plaza cuyo titular se encuentra de licencia, vacaciones, comisión del servicio, capacitación, enfermedad, etc.; en plaza cuyo cargo está aprobado en el cuadro para asignación de personal y presupuestal”.

Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2012), “el encargo es una acción administrativa de desplazamiento de personal, mediante la cual se autoriza a un servidor de carrera y de contratación administrativa de servicios”. (p. 2).

Según Activos Mineros S.A.C (2018), se da por encargo de funciones cuando ocurre un desplazamiento temporal, excepcional y

fundamentado de un trabajador para cubrir un puesto vacante o cuando el titular de un puesto esté ausente por vacaciones, motivos de salud o capacitación (p. 4).

Por otra parte Según Boyer (2019), el encargo se da cuando se autoriza a un trabajador vinculado indefinidamente al desarrollo de funciones gerenciales en una institución, tiene carácter temporal, y es excepcional, pudiendo ser revocada por la institución en cualquier momento.

2.3.2. Desempeño laboral

Quispe y Córdor (2021), mencionan sobre el origen del desempeño laboral: La historia del desempeño laboral evoluciona en una secuencia de etapas que inician con el control de los trabajadores, supervisándolos en sus roles en el lugar de trabajo, luego de este primer concepto se pasa al siguiente, en un concepto que se puede medir y evaluar surge el desempeño, teniendo en cuenta la contribución de cada empleado en el logro de las metas, y el último paso, esta evaluación del desempeño está diseñada y formada desde diferentes enfoques, lo que lleva a la ventaja de los trabajadores y jefes.

En el siglo VI, según Camejo (2008), San Ignacio de Loyola usó un sistema para calificar a los jesuitas a través de informes de actividad y puntajes; luego, a fines del siglo XIX, la gente valoraba los méritos y las hazañas de algunos oficiales, quienes entregaban a tiempo sus informes a sus subordinados (Strauss & Sales, 1981).

A mediados de 1930 Fernández (1995), destaca que el desempeño laboral ha satisfecho la necesidad de contar con información ocupacional estandarizada para apoyar las actividades de reclutamiento y colocación, en particular, los grupos de trabajo designados por código de 5 o 6 dígitos, para indicar si se trata de un trabajo calificado, semicualificado o no calificado.

Según Camejo (2008), luego las evaluaciones de desempeño en los Estados Unidos surgieron durante las décadas de 1920 y 1930, cuando las empresas decidieron introducir un procedimiento para justificar las políticas de compensación asociadas con las responsabilidades laborales y las contribuciones de los empleados al éxito de la empresa.

Actualmente, continúan implementándose nuevos modelos de evaluación, los cuales han sido criticados por ser anárquicos e informales, lo que da lugar a diferentes enfoques de gestión con los que se realiza el proceso de evaluación del desempeño. Hoy más que nunca, las nuevas tecnologías informáticas y de internet están transformando la sociedad y las empresas, es por ello que el énfasis debe estar en adoptar sistemas de evaluación del desempeño, implementando una estrategia que involucre tanto a jefes como a subordinados para lograr objetivos comunes (Camejo, 2008).

Dentro de algunas definiciones del desempeño laboral tenemos a Pedraza et al. (2010), que establece que el DL se define como comportamientos observados en cada trabajador que busca cumplir con las

metas organizacionales, para que sean medidos por su capacidad y aporte a una empresa.

Mientras que Navarro (2014), el DL es como los trabajadores logran alcanzar las metas organizacionales en un tiempo determinado, también indica que es la eficiencia de los empleados que trabajan dentro de un período de tiempo determinado en la organización, necesaria para las organizaciones y los individuos, por lo tanto el tener un buen desempeño solo depende del comportamiento o actitud de cada trabajador para alcanzar resultados.

Por otra parte Chiavenato (2007), sostiene que el DL cambia de una persona a otra y está supeditado a distintas condicionantes que influyen en él. Al mismo tiempo cada esfuerzo que realiza un trabajador muchas veces depende de las habilidades y capacidades de cada uno y de cómo percibe el rol que demanda.

Por su parte Sauñe y Gonza (2017), afirman que el DL es la forma en que el personal de una empresa labora de forma efectiva, con objetivos comunes. Mientras que Guzman (2017), afirma que el DL está asociado a las características propias de cada trabajador, como por ejemplo: Habilidades de interacción con la empresa y sus miembros.

Como lo precisa Wayne (2010), es un proceso dirigido por metas para asegurar que las acciones institucionales se tomen de manera adecuada para propagar el logro de las metas de los colaboradores, grupos

y organización. La gestión del desempeño es una secuencia dinámica y de largo plazo, los esfuerzos de todos los empleados deben estar dirigidos al logro de las metas, en este sentido Chiavenato (2011), delineó las acciones y procedimientos observados por los empleados en el logro de las metas, además afirmó que el adecuado desempeño laboral es una fortaleza organizacional. Asimismo, destacó que los trabajadores crean habilidades especializadas que se adquieren mejorando las condiciones de trabajo y el desarrollo humano.

Para Stoner y Freeman (1994), es la forma en que se realizan efectivamente las acciones, con el fin de lograr objetivos comunes, el concepto fue ampliado por Milkovich y Bourdieu (1994), como relación de habilidades, aptitudes, necesidades y cualidades; por lo tanto, el rendimiento del servidor, como señala Cuesta (2010), están en línea con los requisitos establecidos para la ubicación y representan un ajuste probado.

Del mismo modo Campbell et al., (1970), definieron el desempeño como un comportamiento laboral relacionado con el logro de las metas organizacionales, que incluyen varios tipos de beneficios. En este sentido, cada organismo público o privado define claramente sus metas, objetivos, misión y visión a cumplir en un plazo o período de tiempo determinado; esto es poco probable o casi nunca se logra cuando estos son desconocidos para los trabajadores de la organización.

Por otro lado, Robbins y Judge (2009), coinciden en el desempeño al final de la acción, aunque represente horas de intenso entrenamiento

previo, así como un desarrollo efectivo y verdaderamente posible de las responsabilidades funcionales. Chiavenato (2011), señaló que el desempeño es la eficacia del trabajador, necesaria para este, para que el individuo desarrolle sus funciones, complete su trabajo de manera excelente y así lograr la satisfacción laboral.

Según Chiavenato (2001), el desempeño laboral se compone de:

2.3.2.1. Comunicación

Las formas de comunicarse, el tipo de liderazgo y sobre todo la motivación de cada trabajador son partes de una empresa o entorno organizacional y funcionan como elementos motivadores para mejorar el desempeño de todos los trabajadores. Se considera comunicación la interacción entre dos o más personas, esto se basa en el envío y recepción de mensajes.

Como entidad social compuesta por personas de diferentes orígenes, la organización adopta procesos de comunicación que son de vital importancia en el desarrollo de los negocios Andrade (2005), menciona que la comunicación que tiene lugar dentro de una organización de vital importancia que afecta al organismo es considerada una enfermedad, que aún sin ser tratada o resuelta generará un caos que conducirá a la muerte, lo que conlleva a un flujo sanguíneo insuficiente en el cuerpo. Lo mismo ocurre con los negocios, los procesos de comunicación inadecuados causan problemas dentro de la organización, el deterioro de las funciones

organizacionales y el enfoque inadecuado para lograr las metas y objetivos establecidos.

Tena (2014), sostiene que mantener una comunicación adecuada y efectiva para la empresa elimina problemas que impiden el logro de las metas y objetivos organizacionales, además, promueve directamente el desempeño de los empleados y en el mejor de los casos, lo que conduce a la capacidad de la empresa para seguir siendo competitiva en el mercado.

La adecuada gestión comunicativa mantiene una relación directa con su entorno de trabajo y, por tanto, con el desempeño en la institución, en particular con respecto a la comunicación interna, sin embargo, no se puede ignorar que, para una institución, la comunicación también se da externamente y es la responsable de crear la imagen de una institución (Nieto & Cristina, 2014).

2.3.2.2. Solución de problemas

Según Upspain (2021), la solución de problemas es un proceso que pretende buscar la mejor solución a una situación poco favorable, por lo tanto dicha solución debe ser otorgada por solo una persona, pero si la problemática es grupal, es necesario la participación de todos, entonces la resolución de problemas tiene que ser un proceso que lo solucione rápidamente.

Bizneo (2021), señala acerca de los conflictos laborales que afectan gravemente la capacidad de desarrollo y producción en una empresa, por lo que es fundamental anticiparse a ellos, y en el caso que no puedan resolverse inmediatamente generaría un conflicto laboral, además las discusiones acumulativas, diferencias y falta de comunicación afectan desfavorablemente en el ambiente laboral, por ello la anticipación y la iniciativa son las mejores herramientas para tener un buen clima de trabajo.

2.3.2.3. Toma decisiones

Según Huilcapi et al. (2017), considera la toma de decisiones como pasos o estrategia a seguir para realizar correctamente una acción determinada, además menciona que la racionalidad en las decisiones es muy escasa porque se ven involucrados aspectos subjetivos y de corte emocional.

Según Zoologic (2020), una función elemental de los RR.HH. es la gestión de toma decisiones que permitirán conocer el nivel de consecución de los objetivos que finalmente facilitarán medir el desempeño y obtener resultados de manera objetiva.

Algunos de los aspectos evaluados son: Fortaleza, nivel de integración, problemas y deficiencias. Evaluar el desempeño debe ser una práctica habitual, ya que una empresa debe evolucionar constantemente, de esta manera es posible lograr el compromiso con los trabajadores, tener mayor productividad y tener mejores relaciones laborales.

2.3.2.4. Aceptación al cambio

Según García et al. (2011), en referencia a la aceptación del cambio de parte de los trabajadores puede estar sujeto a distintas habilidades para comunicarse que tienen los jefes al momento de compartir información y canales de comunicación debidamente estructurados, por lo tanto, la aceptación del cambio se define como la capacidad de un individuo en adaptarse a los cambios.

Según Ortega (2015), los cambios dentro de la organización se originan por necesidad de romper el equilibrio actual, con la finalidad de transformarlo en otro más rentable, en todos los aspectos, por tanto al momento que una empresa considera realizar cambios, debe contener un conjunto de tareas que minimicen algún tipo de interacción de fuerza.

Según Ortega (2015), para que el proceso de cambio se implemente exitosamente, se debe considerar el elemento humano, por lo tanto, se debe confiar, motivar y capacitar a las personas, porque el cambio es un desafío enorme, tanto a nivel personal como organizacional. Los líderes del cambio deben asegurarse que los trabajadores realicen mejor su función, con mayor satisfacción y menor esfuerzo. Un factor realmente importante es la tendencia humana de resistencia al cambio, por ello es necesario formar a los trabajadores para desarrollar una actitud y mentalidad abierta al cambio, además los cambios en la empresa no deben dejarse al azar, deben estar claramente planificados.

2.3.2.5. Iniciativa.

La iniciativa individual es una característica del trabajador, que lo hace proactivo, así mismo Acosta (2011), señala que la iniciativa permite que su trabajo habitual, le permita alcanzar metas.

Por otro lado, Quetglas (2020), la iniciativa es la capacidad para proponer y diseñar proyectos propios, es una cualidad importante para desarrollar bien el trabajo, puesto que permite anticiparse a los hechos a través de ideas innovadoras, por ello la clave de la iniciativa es dejar de lado, sentir miedo al rechazo, debido a que una idea es mucho mejor que ninguna.

Por un lado, Chiavenato (2001), establece al respecto que para tener un buen DL se evalúan factores, entre ellos: Disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, fuerza de voluntad, presentación personal, entusiasmo y creatividad.

2.3.2.6. Relaciones interpersonales.

Para Cornejo y Tapia (2011), una relación interpersonal se da cuando se interactúa de forma bidireccional, y esto a su vez implica tener habilidades sociales y emocionales que evidentemente brindan una

comunicación y escucha efectiva, además la capacidad de solucionar conflictos y habilidades auténticas de expresión.

Flores et al. (2014), se refiere a las relaciones entre personas como el conjunto de comportamientos que se producen en un contexto dado, por ello son los comportamientos que exhibe una persona en diferentes campos, como el familiar, amical, matrimonial, laboral, etc.

Por otra parte según Hanco et al., (2021), muestra que: Desde el punto de vista empresarial, la relación entre los individuos se entiende como la capacidad de la persona para cooperar y trabajar con los compañeros, establecer metas que debe alcanzar y organizar el trabajo diario, de tal manera que no interfiera con las actividades profesionales de otros. Todo el mundo forma muchas relaciones a lo largo de la vida, con padres, amigos o compañeros de trabajo y estudio. A través de eso, intercambian cómo se sienten, cómo ven la vida; también comparten necesidades, intereses y sentimientos.

2.3.2.7. Responsabilidad.

Según Navarro (2014), refiere que una persona responsable tiene la capacidad de afrontar situaciones complicadas de forma responsable, inteligente, con creatividad y convicción. Por otro lado, solo cuando una persona cuenta con esta característica se puede empoderar a otros y construir una comunidad fuerte en la que todo el grupo sobresalga.

Según Cabrera (2019), es una cualidad que establece cuestiones éticas y morales, que es una característica de los individuos que están dispuestos a comprometerse a hacer correctamente. En varias disciplinas, la responsabilidad comienza con una obligación, relación o evento; en la administración pública se espera que los empleados actúen con compromiso, protejan los derechos y actúen correctamente como ciudadano.

También existe el término responsabilidad administrativa que se produce cuando los empleados, directivos y funcionarios públicos violan las disposiciones legales y/o políticas de la organización en la que laboran, perciben una relación profesional en vigor o terminada, según se especifica en el momento clasificado en ese tiempo del desarrollo de la acción controladora. En el artículo final noveno de la Ley N° 27785, se establece la función de gestión administrativa de los colaboradores y funcionarios de la gestión estatal, que en el desempeño de sus funciones hayan realizado tareas ilícitas.

2.3.2.8. Trabajo en equipo

Según Carrascosa (2011), se refiere al “trabajo en equipo” como experiencia de fuente esencial para aprender e interiorizar los conceptos y valores comunicados, por eso el “trabajo en equipo” involucra a un grupo de personas que trabajan en colaboración en un determinado proyecto, además este toma importancia a medida que los demás trabajadores crecen en la empresa.

Según Ríos (2017), todos los miembros que integran determinada empresa son indispensables, por ello es necesario tener una comprensión clara de conceptos como el “trabajo en equipo” y el significado de trabajar de esta forma.

2.3.2.9. Actitud.

Según Charaja y Mamani (2014), la actitud conlleva a la evaluación actual de una situación laboral desde distintos puntos y el nivel se cumple con las expectativas y aspiraciones.

Según Escuela de Organización Industrial (2021), la actitud juega un papel importante en el desempeño laboral y la productividad empresarial. Los cambios de actitud positivos permiten mejorar el nivel de experiencia técnica profesional de una persona. Si los empleados se encuentran motivados, manifiestan una actitud favorable en el trabajo, lo que posibilita el desarrollo eficiente y eficaz de las labores que se realizan en el día a día. Si los trabajadores se sienten satisfechos con su remuneración, mostrarán una mejor actitud y realizarán su trabajo con responsabilidad. Los empleados con actitud positiva, ofrecen los máximos beneficios en el proceso de resolución de problemas en la organización.

Los empleadores contratan empleados que demuestren actitudes hacia el trabajo y desarrollen habilidades de alto rendimiento. Las empresas buscan que su público interno sea manejado en situaciones que lleven al descontrol para encontrar soluciones positivas y efectivas. Habilidades y

actitudes combinadas para aplicar a una determinada acción en un momento dado. Es importante señalar que incluso las personas con la aptitud adecuada y la actitud correcta no hacen lo que quieren, dado que carecen de oportunidades. Y si es cierto que las oportunidades muchas veces son limitadas, podemos considerar que la unidad básica de oportunidad es el tiempo, y es igual para todos; lo que significa que todos tenemos las mismas 24 horas al día, sin embargo, no todos las usamos de la misma manera.

2.3 Definición de términos

- a. Administración de RR.HH.:** Sistema que permite desarrollar el potencial de los trabajadores para que obtengan satisfacción en su trabajo y alcancen los objetivos manera eficaz y eficiente. (Chiavenato, 2006, p. 324).

- b. Planificación administrativa:** El proceso de prever, estructurar, diseñar y asignar adecuadamente los recursos de una organización, para lograr resultados en un tiempo y espacio determinados (Flores, 2021, p. 5).

- c. Evaluación del desempeño laboral:** Una herramienta para medir las competencias y habilidades de los empleados en el logro de sus objetivos en la empresa (Zeballos, 2019, p. 17).

- d. **Competencias:** Características de un individuo que están asociadas con un desempeño excelente en un puesto/rol dado dentro de una organización en particular (Escobar, 2005, p. 35).

- e. **Eficacia:** E grado en que se lograron las metas y objetivos de un determinado plan, es decir, la proporción de los resultados que se esperan (López, 2010, p.2).

- f. **Eficiencia:** El logro de una meta con el menor costo posible, buscando el uso óptimo de los recursos para alcanzar metas deseadas (López, 2010, p. 2).

- g. **Toma de decisiones:** El proceso de hacer una elección entre alternativas o medios para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos; en el trabajo, en el hogar, emocionalmente, profesionalmente (Urdaneta & Romero, 2009, p. 6).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básico, su propósito está centrado en ampliar el conocimiento, para posteriormente analizarlo y describirlo (Bernal, 2010).

3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es relacional, porque busca comprender y determinar la relación o asociación entre dos variables de estudio. (Valderrama, 2019).

3.1.3. Diseño de investigación

Por el diseño la investigación es no experimental, porque no se realizará ninguna intervención o experimentación por parte del investigador las variables serán analizadas su contexto natural.

3.2 Población

Arias et al. (2016), es un grupo finito o infinito de unidades de estudio que presentan características similares, la población de estudio para esta investigación estuvo conformada por un total de 81 trabajadores que se detalla en la siguiente Tabla 1:

Tabla 1
Población de estudio

N	Dependencia	F	%
1	Of. regional de A. jurídica	1	1,23
2	Sub G. de RR.HH.	7	8,64
3	OCI	3	3,70
4	G. regional de desarrollo económico	7	8,64
5	G. regional de desarrollo e inclusión social	3	3,70
6	Secre. del consejo regional	1	1,23
7	Of. regional de seguridad ciudadana, defensa nacional y COER	1	1,23
8	Sub G. de modernización institucional	1	1,23
9	G. regional de PPA	4	4,94
10	Sub G. de presupuesto	4	4,94
11	Sub G. planeamiento y acondicionamiento territorial	1	1,23
12	Procuraduría pública regional	1	1,23
13	Unid. de admin. documentaria y archivo institucional	1	1,23
14	Gobernación regional	2	2,47
15	Of. ejecutiva de supervisión	1	1,23
16	G. general regional	18	22,22
17	G. regional de infraestructura.	1	1,23
18	Sub G. de contabilidad	2	2,47
19	Sub G. de tesorería	2	2,47
20	Kardex	2	2,47
21	Programación e información - OEL y servicios auxiliares	2	2,47
22	Sub G. de abastecimiento	3	3,70
23	G. regional de administración	11	13,58
24	Sub G. de equipo mecánico	2	2,47
T		81	100,00

Nota. Área de RR. HH. del GRT.

3.3 Muestra

Según Valderrama y León (2009), dado que la población en estudio es pequeña y de fácil acceso en la presente investigación se trabajará con el total de la población de estudio es decir una muestra censal, es decir se obtuvo una muestra no probabilística, intencional, donde las unidades de estudio son escogidas por el investigador.

3.4 Operacionalización de las variables

Tabla 2

Operacionalización de la variable “desplazamiento de personal”

Variable	Def. conceptual	Def. operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desplazamiento de personal	“El desplazamiento de personal es el acto de administración mediante el cual un servidor civil, por disposición fundamentada de la entidad pública, pasa a desempeñar temporalmente diferentes funciones dentro o fuera de su entidad” (Ley N° 30057, 2013, p. 30).	Según Resolución Jefatural N° 052-80-INAP-DNP: el DP puede evaluarse a través de la rotación, ascenso, destaque y encargo de personal (Instituto Nacional de Administración Pública (2010).	Rotación personal Ascenso personal Destaque personal Encargo personal	de Continuidad de funciones según nivel de carrera de Desplazamiento a nivel superior de Evaluación laboral y méritos de Desplazamiento temporal según competencia funcional de Consentimiento previo del servidor de Acción administrativa de Encargo es temporal, excepcional y fundamento.	Ordinal

Tabla 3
Operacionalización de la variable “desempeño laboral”

Variable	Def. conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Chiavenato (2001) “comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados, aquí reside el aspecto principal del sistema, el desempeño constituye la estrategia individual para los objetivos deseados” (p. 359).	Chiavenato (2007) Identifica ciertas áreas que determinan el desempeño de los empleados: comunicación, solución de problemas, toma de decisiones, aceptación del cambio, iniciativa, relaciones interpersonales, responsabilidad, trabajo en equipo y actitud.	Comunicación	Interacción	de de al Ordinal
			Solución de problemas	Capacidad resolutive	
			Toma de decisiones	Selección alternativas	
			Aceptación al cambio	Adaptación cambio	
			Iniciativa	Prontitud	
			Relaciones interpersonales	Conductas	
			Responsabilidad	Obligaciones	
			Trabajo en equipo	Fomento de la cooperación	
			Actitud	Duración	

3.5 Técnicas e instrumentos para recolección de datos

3.5.1. Técnicas

Se utilizó como técnica la encuesta que según Valderrama y León (2009), “la encuesta como una técnica que pretende obtener la información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o con relación a un tema en particular” (p. 125).

3.5.2. Instrumentos

Así mismo como instrumento se utilizó para ambas variables de estudio el cuestionario que según Valderrama y León (2009), el cuestionario se ejecuta de manera escrita en formato de papel impreso con una serie de afirmaciones. Se aplicaron dos instrumentos de recolección de datos, para medir la variable desplazamiento de personal y desempeño laboral.

3.5.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

3.5.3.1. Validación del instrumento

Se utilizó el método de la validez de contenido, sometiéndose al juicio de expertos, donde se obtuvo para el instrumento de “desplazamiento de personal” una distancia de puntos múltiples (DPP) de 0,88 y cae dentro del intervalo A, de adecuación total, siendo el instrumento válido, mientras

que para el instrumento de la variable “desempeño laboral” el (DPP) es 1,15 y cae dentro del intervalo A, de adecuación total, siendo el instrumento válido; se puede observar detalladamente en los numerales 4.1.4 y 4.1.5.

3.5.3.2. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad para el instrumento se obtuvo a través del estadístico Alpha de Cronbach, utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo reporte del software SPSS 27 es el siguiente: para la variable “desplazamiento de personal” el coeficiente obtenido tiene el valor de 0,825, lo cual significa que el instrumento es altamente confiable. Mientras que para la variable “desempeño laboral” el coeficiente obtenido tiene el valor de 0,906, lo que significa que el instrumento es altamente confiable.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Escala de valoración, confiabilidad y validez

Se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach, Valderrama y León (2009). Sugieren lo siguiente para evaluar los coeficientes:

4.1.1. Escala de valoración

Tabla 4
Escala de alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
"0,81;1,00"	"Muy alta"
"0,61;0,80"	"Alta"
"0,41;0,60"	"Moderada"
"0,21;0,40"	"Baja"
"0,01;0,20"	"Muy Baja"

Nota: Valderrama y León (2009)

4.1.2. Del instrumento de la variable "desplazamiento de personal"

Tabla 5
Estadísticas de fiabilidad "desplazamiento de personal"

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,825	16

Nota. Obtenido a través del SPSS. 26

En la Tabla 5, según el estadístico aplicado se obtuvo un valor de 0,825; por lo que podemos afirmar que el instrumento es de muy alta confiabilidad.

4.1.3. Del instrumento de la variable “desempeño laboral”

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad “desempeño laboral”

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,906	17

Nota. Obtenido a través del SPSS. 26

En la Tabla 6, según el estadístico aplicado se obtuvo un valor de 0,906; por lo que podemos afirmar que el instrumento es de muy alta confiabilidad.

4.1.4. Validez de contenido del instrumento “desplazamiento de personal”

Tabla 7

Valoración de expertos de la ficha de observación para el instrumento de la variable “desplazamiento de personal”

INDICADORES	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3
1. “CLARIDAD”	5	4	5
2. “OBJETIVIDAD”	5	5	5
3. “ACTUALIDAD”	5	5	5
4. “ORGANIZACIÓN”	5	5	5
5. “SUFICIENCIA”	5	4	5
6. “PERTINENCIA”	4	5	5
7. “CONSISTENCIA”	5	5	5
8. “COHERENCIA”	5	5	5
9. “METODOLOGÍA”	5	5	5
10. “APLICACIÓN”	4	5	4

Nota: encuesta los tres jueces

Tabla 8*Calificación del instrumento para la variable “desplazamiento de personal”*

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
“0,000 – 2,530”	A	“Adecuación total”
“2,531 – 5,061”	B	“Adecuación en gran medida”
“5,062 – 7,592”	C	“Adecuación promedio”
“7,593 – 10,123”	D	“Adecuación escasa”
“10,124 – 12,654”	E	“Inadecuación”

Nota: Valderrama y León (2009)

El (DPP) es 0,88 y cae dentro del intervalo A, de adecuación total, siendo el instrumento válido.

4.1.5. Validez de contenido del instrumento de la variable “desempeño laboral”

Tabla 9*Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable “desempeño laboral”*

INDICADORES	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3
1. “CLARIDAD”	5	5	5
2. “OBJETIVIDAD”	5	5	4
3. “ACTUALIDAD”	5	5	4
4. “ORGANIZACIÓN”	5	5	4
5. “SUFICIENCIA”	5	5	4
6. “PERTINENCIA”	5	4	4
7. “CONSISTENCIA”	5	4	4
8. “COHERENCIA”	5	5	5
9. “METODOLOGÍA”	5	5	5
10. “APLICACIÓN”	5	5	5

Nota: encuesta los tres jueces

Tabla 10*Calificación del instrumento para la variable “desempeño laboral”*

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
“0,000 – 2,530”	A	“Adecuación total”
“2,531 – 5,061”	B	“Adecuación en gran medida”
“5,062 – 7,592”	C	“Adecuación promedio”
“7,593 – 10,123”	D	“Adecuación escasa”
“10,124 – 12,654”	E	“Inadecuación”

Nota: Valderrama y León (2009)

El (DPP) es 1,15 y cae dentro del intervalo A, de adecuación total, siendo el instrumento válido.

4.2. Análisis de variabilidad de los instrumentos

4.2.1. De la variable “desplazamiento de personal”

Tabla 11*Análisis de variabilidad de la variable “desplazamiento de personal”*

N	Enunciado	N	Media	Varianza
1	Enunciado 1	81	3,9506	0,748
2	Enunciado 2	81	4,3210	0,546
3	Enunciado 3	81	4,4444	0,450
4	Enunciado 4	81	3,7654	0,782
5	Enunciado 5	81	4,1605	0,586
6	Enunciado 6	81	4,3827	0,414
7	Enunciado 7	81	3,3210	0,871
8	Enunciado 8	81	3,4691	1,102
9	Enunciado 9	81	3,3086	0,791
10	Enunciado 10	81	3,6296	0,786
11	Enunciado 11	81	3,7654	0,632
12	Enunciado 12	81	4,1975	0,710
13	Enunciado 13	81	4,1481	0,603
14	Enunciado 14	81	3,9012	0,590
15	Enunciado 15	81	4,0247	0,574
16	Enunciado 16	81	2,7037	1,161

En la Tabla 11, el “ítem 3” presenta mayor variabilidad, con una media de 4,4444 y una varianza de 0,450; el “ítem 16” presenta la menor variabilidad con una media de 2,7037 y una varianza de 1,161.

Tabla 12

Análisis de correlación de la variable “desplazamiento de personal”

N°	Enunciados	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
1	Enunciado 1	,529**	0,000
2	Enunciado 2	,635**	0,000
3	Enunciado 3	,572**	0,000
4	Enunciado 4	,613**	0,000
5	Enunciado 5	,578**	0,000
6	Enunciado 6	,595**	0,000
7	Enunciado 7	,442**	0,000
8	Enunciado 8	,448**	0,000
9	Enunciado 9	,367**	0,001
10	Enunciado 10	,580**	0,000
11	Enunciado 11	,559**	0,000
12	Enunciado 12	,617**	0,000
13	Enunciado 13	,606**	0,000
14	Enunciado 14	,679**	0,000
15	Enunciado 15	,700**	0,000
16	Enunciado 16	0,170	0,128

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

En la Tabla 12, se observa la magnitud de correlación, el aporte de cada uno de los ítems a su variable, el “ítem 9” solo aporta con 0,367; siendo la más baja y la más alta es el “ítem 15” con 0,700.

4.2.2. De la variable “desempeño laboral”

Tabla 13

Análisis de variabilidad de la variable “desempeño laboral”

N°	Enunciados	N	Media	Varianza
1	Enunciado 1	81	4,1481	0,603
2	Enunciado 2	81	4,4321	0,448
3	Enunciado 3	81	4,3333	0,500
4	Enunciado 4	81	3,6173	0,964
5	Enunciado 5	81	3,6296	0,786
6	Enunciado 6	81	3,7654	0,632
7	Enunciado 7	81	4,1975	0,710
8	Enunciado 8	81	4,1481	0,603
9	Enunciado 9	81	3,9012	0,590
10	Enunciado 10	81	4,0247	0,574
11	Enunciado 11	81	4,0123	0,762
12	Enunciado 12	81	3,9506	0,748
13	Enunciado 13	81	4,3210	0,546
14	Enunciado 14	81	4,4444	0,450
15	Enunciado 15	81	3,7654	0,782
16	Enunciado 16	81	4,1605	0,586
17	Enunciado 17	81	4,3827	0,414

En la Tabla 13, el “ítem 14” presenta mayor variabilidad, con una media de 4,4444 y una varianza de 0,450; el “ítem 16” presenta la menor variabilidad con una media de 3,6173 y una varianza de 0,964.

Tabla 14*Análisis de correlación de la variable “desempeño laboral”*

N°	Enunciados	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
1	Enunciado 1	,672**	0,000
2	Enunciado 2	,690**	0,000
3	Enunciado 3	,581**	0,000
4	Enunciado 4	,343**	0,002
5	Enunciado 5	,540**	0,000
6	Enunciado 6	,594**	0,000
7	Enunciado 7	,636**	0,000
8	Enunciado 8	,668**	0,000
9	Enunciado 9	,714**	0,000
10	Enunciado 10	,774**	0,000
11	Enunciado 11	,738**	0,000
12	Enunciado 12	,637**	0,000
13	Enunciado 13	,755**	0,000
14	Enunciado 14	,708**	0,000
15	Enunciado 15	,580**	0,000
16	Enunciado 16	,648**	0,000
17	Enunciado 17	,633**	0,000

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

En la Tabla 14, se observa la magnitud de correlación, el aporte de cada uno de los ítems a su variable, el “ítem 4” solo aporta con 0,343; siendo la más baja y la más alta es el “ítem 13” con 0,755.

4.3. Prueba de normalidad de las variables en estudio:

De la variable: “desplazamiento de personal”.

Hipótesis:

H₀: “Los datos provienen de una distribución normal”

H_i: “Los datos no provienen de una distribución normal”

Regla: “SIG o p-valor > 0,05: Se acepta H₀; SIG o p-valor < 0,05: Se acepta la H₁”

Tabla 15

Prueba de normalidad: “desplazamiento de personal”

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
“DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL”	0,071	81	,200*	0,966	81	0,031
“Rotación de personal”	0,180	81	0,000	0,871	81	0,000
“Ascenso de personal”	0,085	81	,200*	0,978	81	0,166
“Destaque de personal”	0,092	81	0,090	0,971	81	0,063
“Encargo de personal”	0,127	81	0,003	0,971	81	0,059

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

En la Tabla 15, la Variable “desplazamiento de personal”, el “Kolmogorov Smirnov” arroja un p-valor de 0,200, siendo mayor que 0,05, aceptamos H₀. por lo tanto, los datos provienen de una distribución normal, la dimensión “rotación y encargo de personal” no presentan distribución normal; mientras que la dimensión “ascenso y destaque de personal” presentan distribución normal.

4.3.1. De la variable de estudio: “desempeño laboral”

De la variable: “desempeño laboral”

Hipótesis:

H₀: “Los datos provienen de una distribución normal”

H_i: “Los datos no provienen de una distribución normal”

Regla: “SIG o p-valor > 0,05: Se acepta H₀; SIG o p-valor < 0,05: Se acepta la H₁”

Tabla 16

Prueba de normalidad: “desempeño laboral”

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
“DESEMPEÑO LABORAL”	0,058	81	,200*	0,951	81	0,004
“Comunicación”	0,192	81	0,000	0,849	81	0,000
“Solución de problemas”	0,163	81	0,000	0,924	81	0,000
“Toma de decisiones”	0,157	81	0,000	0,933	81	0,000
“Aceptación al cambio”	0,247	81	0,000	0,846	81	0,000
“Iniciativa”	0,176	81	0,000	0,915	81	0,000
“Relaciones interpersonales”	0,275	81	0,000	0,875	81	0,000
“Responsabilidad”	0,233	81	0,000	0,789	81	0,000
“Trabajo en equipo”	0,165	81	0,000	0,908	81	0,000
“Actitud”	0,288	81	0,000	0,743	81	0,000

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

En la Tabla 16, la Variable “desempeño laboral”, el “Kolmogorov Smirnov” arroja un p-valor de 0,200, siendo mayor que 0,05, aceptamos H_0 . por lo tanto, los datos provienen de una distribución normal; mientras que sus respectivas dimensiones no presentan distribución normal.

4.3.2. Análisis cruzado de las variables de estudio

Tabla 17

Análisis cruzado de las variables de estudio: “desplazamiento de personal” y “desempeño laboral”

		Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Desplazamiento de personal	Bajo	11,00	13,58 %	10,00	12,35 %	0,00	0,00 %	21,00	25,93 %
	Medio	5,00	6,17 %	29,00	35,80 %	4,00	4,94 %	38,00	46,91 %
	Alto	0,00	0,00 %	6,00	7,41 %	16,00	19,75 %	22,00	27,16 %
Total		16,00	19,75 %	45,00	55,56 %	20,00	24,69 %	81,00	100,00 %

En la Tabla 17 respecto a la variable “desplazamiento de personal” se consideró las respuestas del 100 % (81) trabajadores encuestados, donde el instrumento obtuvo los siguientes resultados: el 25,93 % (21) respondió que existe un bajo nivel de “desplazamiento de personal”, el 46,91 % (38) que existe un nivel medio “desplazamiento de personal” y el 27,16 % (22) que existe un nivel alto de “desplazamiento de personal”, respecto a la variable “desempeño laboral” se consideró las respuestas del 100 % (81) trabajadores encuestados, donde el instrumento obtuvo los siguientes resultados: El 19,75 % (16) respondió que existe un bajo nivel de “desempeño laboral”, el 55,56 % (45) que existe un nivel medio “desempeño laboral” y el 24,69 % (20) que existe un nivel alto de “desempeño laboral”.

4.4. Resultados de la variable “desplazamiento de personal”

Tabla 18

Frecuencia de la variable “desplazamiento de personal”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21,00	25,93
Medio	38,00	46,91
Alto	22,00	27,16
Total	81,00	100,00

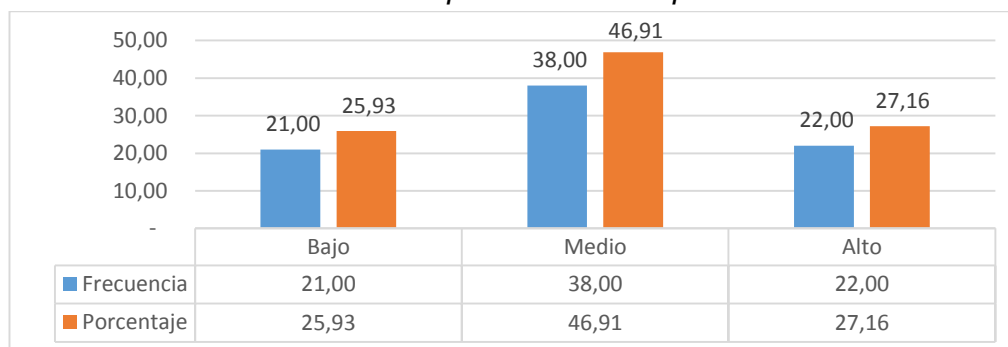
Tabla 19

Escala de valoración de la variable “desplazamiento de personal”

Niveles	Puntaje	
“Bajo”	< 56,18	
“Medio”	56,19	66,80
“Alto”	66,81	>

Figura 1

Frecuencia de la variable “desplazamiento de personal”



Nota. Tabla 18.

En la Tabla 18 y Figura 1, respecto a la variable “desplazamiento de personal” se consideró las respuestas del 100 % (81) trabajadores encuestados, donde el instrumento obtuvo los siguientes resultados: El 25,93 % (21) respondió que existe un bajo nivel de “desplazamiento de personal”, el 46,91 % (38) que existe un nivel medio “desplazamiento de personal” y el 27,16 % (22) que existe un nivel alto de “desplazamiento de personal”.

4.4.1. “Desplazamiento de personal”: “Rotación de personal”

Tabla 20

Frecuencia de la dimensión “rotación de personal”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16,00	19,75
Medio	51,00	62,96
Alto	14,00	17,28
Total	81,00	100,00

Nota. Cuestionario aplicado

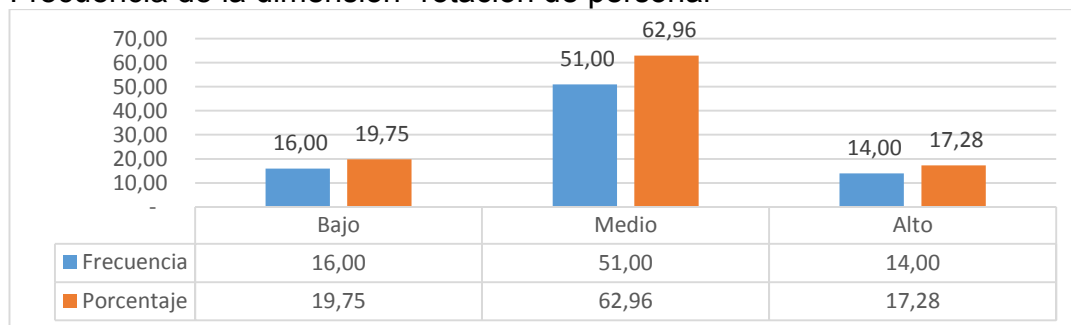
Tabla 21

Escala de valoración de la dimensión “rotación de personal”

Niveles	Puntaje	
“Bajo”	<	11,26
“Medio”	11,27	14,16
“Alto”	14,17	>

Figura 2

Frecuencia de la dimensión “rotación de personal”



Nota. Tabla 20.

En la Tabla 20 y Figura 2, respecto a la dimensión “rotación de personal” que conforma parte de la variable “desplazamiento de personal”, se consideró las respuestas del 100 % (81) trabajadores encuestados, donde el instrumento obtuvo los siguientes resultados: El 19,75 % (16) respondió que existe un bajo nivel de “rotación de personal”, el 62,96 % (51) que existe un nivel medio “rotación de personal” y el 17,28 % (14) que existe un nivel alto de “rotación de personal”.

4.4.2. “Desplazamiento de personal”: “Ascenso de personal”.

Tabla 22

Frecuencia de la dimensión “ascenso de personal”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22,00	27,16
Medio	42,00	51,85
Alto	17,00	20,99
Total	81,00	100,00

Nota. Cuestionario aplicado

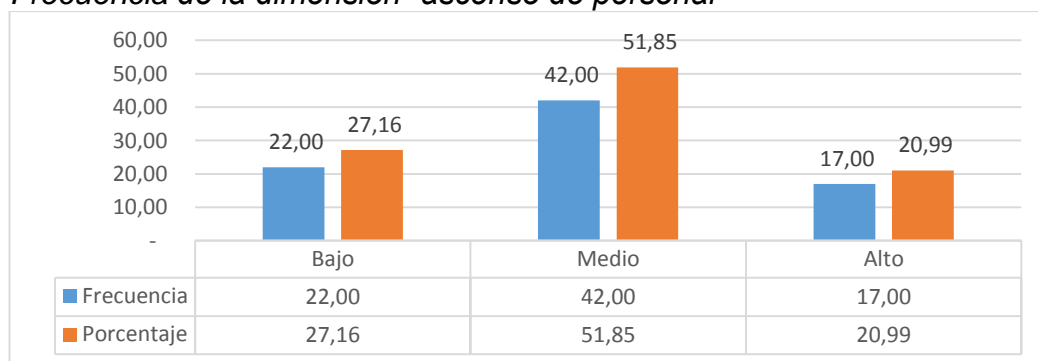
Tabla 23

Escala de valoración de la dimensión “ascenso de personal”

Niveles	Puntaje
“Bajo”	< 16,99
“Medio”	17,00 21,20
“Alto”	21,21 >

Figura 3

Frecuencia de la dimensión “ascenso de personal”



Nota. Tabla 22.

En la Tabla 22 y Figura 3, respecto a la dimensión “Ascenso de personal” que conforma parte de la variable “desplazamiento de personal” se consideró las respuestas del 100 % (81) trabajadores encuestados, donde el instrumento obtuvo los siguientes resultados: El 27,16 % (22) respondió que existe un bajo nivel de “Ascenso de personal”, el 51,85 % (42) que

existe un nivel medio “Ascenso de personal” y el 20,99 % (17) que existe un nivel alto de “Ascenso de personal”.

4.4.3. “Desplazamiento de personal”: “Destaque de personal”.

Tabla 24

Frecuencia de la dimensión “destaque de personal”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22,00	27,16
Medio	43,00	53,09
Alto	16,00	19,75
Total	81,00	100,00

Nota. Cuestionario aplicado

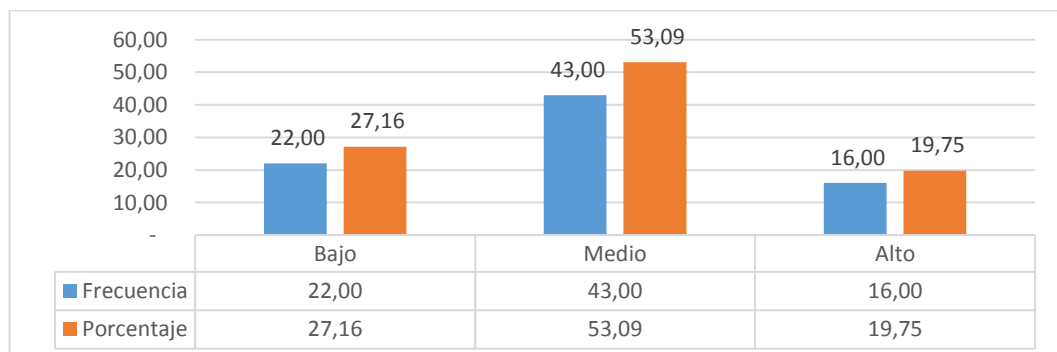
Tabla 25

Escala de valoración de la dimensión “destaque de personal”

Niveles	Puntaje	
“Bajo”	<	17,00
“Medio”	17,01	21,09
“Alto”	21,10	>

Figura 4

Frecuencia de la dimensión “destaque de personal”



Nota. Tabla 24.

En la Tabla 24 y Figura 4, respecto a la dimensión “destaque de personal” que conforma parte de la variable “desplazamiento de personal” se consideró las respuestas del 100 % (81) trabajadores encuestados, donde el instrumento obtuvo los siguientes resultados: El 27,16 % (22) respondió que existe un bajo nivel de “destaque de personal”, el 53,09 % (43) que existe un nivel medio “destaque de personal” y el 19,75 % (16) que existe un nivel alto de “destaque de personal”.

4.4.4. “Desplazamiento de personal”: “Encargo de personal”

Tabla 26

Frecuencia de la dimensión “Encargo de personal”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22,00	27,16
Medio	34,00	41,98
Alto	25,00	30,86
Total	81,00	100,00

Nota. Cuestionario aplicado

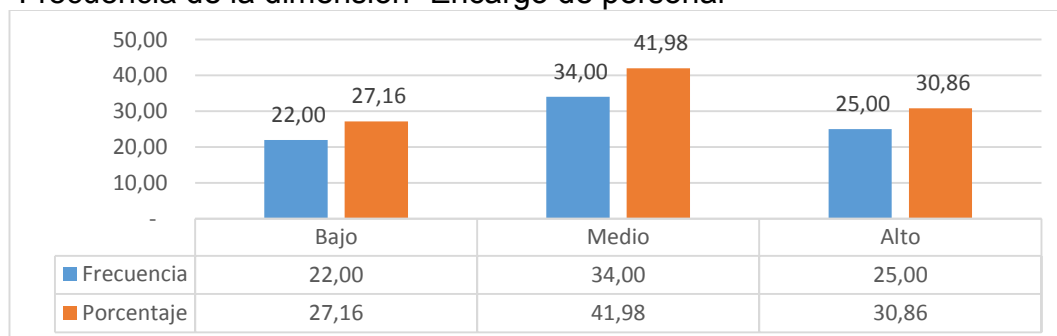
Tabla 27

Escala de valoración de la dimensión “Encargo de personal”

Niveles	Puntaje	
“Bajo”	<	9,30
“Medio”	9,31	11,95
“Alto”	11,96	>

Figura 5

Frecuencia de la dimensión “Encargo de personal”



Nota. Tabla 26.

En la Tabla 26 y Figura 5, respecto a la dimensión “Encargo de personal” que conforma parte de la variable “desplazamiento de personal” se consideró las respuestas del 100 % (81) trabajadores encuestados, donde el instrumento obtuvo los siguientes resultados: El 27,16 % (22) respondió que existe un bajo nivel de “Encargo de personal”, el 41,98 % (34) que existe un nivel medio “Encargo de personal” y el 30,86 % (25) que existe un nivel alto de “Encargo de personal”.

4.5. Resultados de la variable “desempeño laboral”

Tabla 28

Frecuencia de la variable “desempeño laboral”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16,00	19,75
Medio	45,00	55,56
Alto	20,00	24,69
Total	81,00	100,00

Nota. Cuestionario aplicado

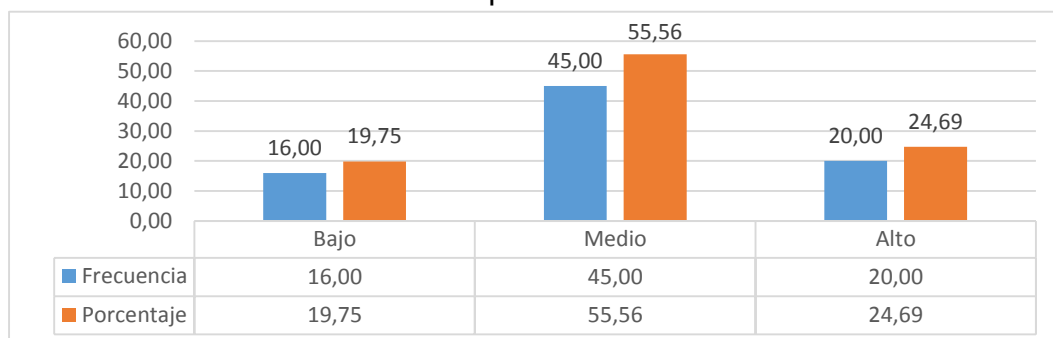
Tabla 29

Escala de valoración de la dimensión “desempeño laboral”

Niveles	Puntaje	
“Bajo”	<	62,84
“Medio”	62,85	75,62
“Alto”	75,63	>

Figura 6

Frecuencia de la variable “desempeño laboral”



Nota. Tabla 28.

En la Tabla 28 y Figura 6, respecto a la variable “desempeño laboral” se consideró las respuestas del 100 % (81) trabajadores encuestados, donde el instrumento obtuvo los siguientes resultados: El 19,75 % (16) respondió que existe un bajo nivel de “desempeño laboral”, el 55,56 % (45) que existe un nivel medio “desempeño laboral” y el 24,69 % (20) que existe un nivel alto de “desempeño laboral”.

4.5.1. “Desempeño laboral”: “Comunicación”

Tabla 30
Frecuencia de la dimensión “comunicación”

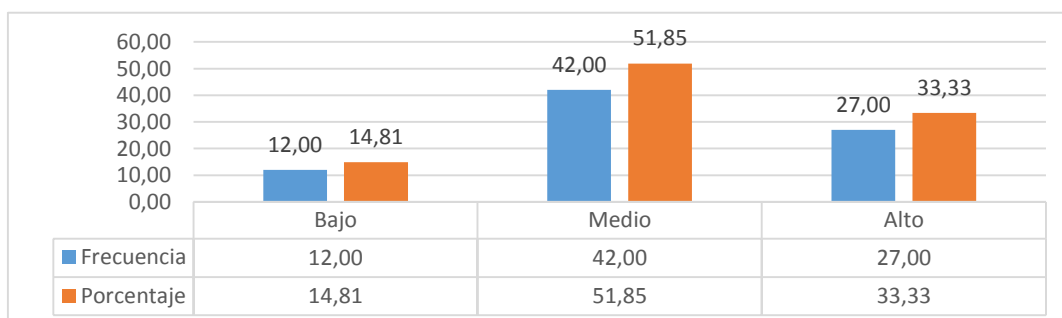
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12,00	14,81
Medio	42,00	51,85
Alto	27,00	33,33
Total	81,00	100,00

Nota. Cuestionario aplicado

Tabla 31
Escala de valoración de la dimensión “comunicación”

Niveles	Puntaje	
“Bajo”	<	7,58
“Medio”	7,59	9,57
“Alto”	9,58	>

Figura 7
Frecuencia de la dimensión “comunicación”



Nota. Tabla 30.

En la Tabla 30 y Figura 7, respecto a la dimensión “comunicación” que conforma parte de la variable “desempeño laboral”, se consideró las respuestas del 100 % (81) trabajadores encuestados, donde el instrumento obtuvo los siguientes resultados: El 14,81 % (12) respondió que existe un bajo nivel de “comunicación”, el 51,85 % (42) que existe un nivel medio “comunicación” y el 33,33 % (27) que existe un nivel alto de “comunicación”.

4.5.2. “Desempeño laboral”: “Solución de problemas”

Tabla 32

Frecuencia de la dimensión “solución de problemas”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39,00	48,15
Medio	31,00	38,27
Alto	81,00	100,00
Total	11,00	13,58

Nota. Cuestionario aplicado

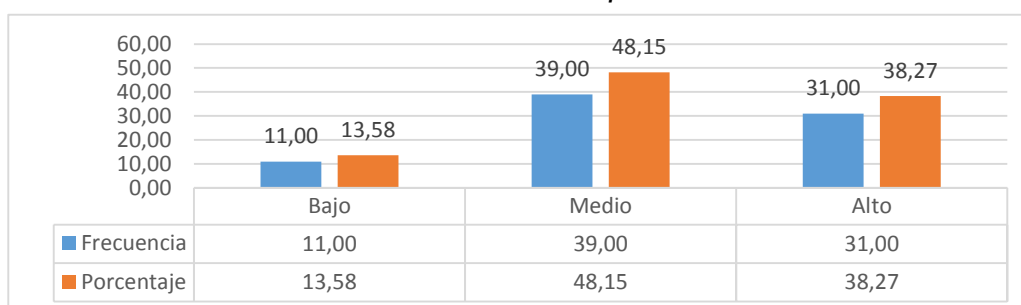
Tabla 33

Escala de valoración de la dimensión “solución de problemas”

Niveles	Puntaje	
“Bajo”	<	6,92
“Medio”	6,93	8,97
“Alto”	8,98	>

Figura 8

Frecuencia de la dimensión “solución de problemas”



Nota. Tabla 32.

En la Tabla 32 y Figura 8, respecto a la dimensión “solución de problemas” que conforma parte de la variable “desempeño laboral” se consideró las respuestas del 100 % (81) trabajadores encuestados, donde el instrumento obtuvo los siguientes resultados: El 13,58 % (11) respondió que existe un bajo nivel de “solución de problemas”, el 48,15 % (39) que existe un nivel medio “solución de problemas” y el 38,27 % (31) que existe un nivel alto de “solución de problemas”.

4.5.3. “Desempeño laboral”: “toma de decisiones”

Tabla 34

Frecuencia de la dimensión “toma de decisiones”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23,00	28,40
Medio	43,00	53,09
Alto	15,00	18,52
Total	81,00	100,00

Nota. Cuestionario aplicado

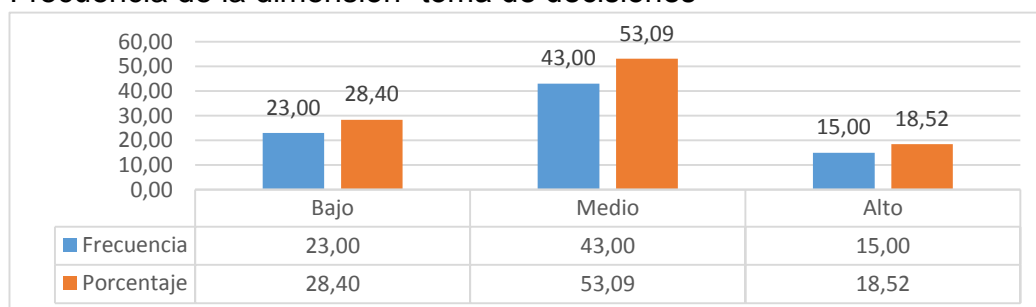
Tabla 35

Escala de valoración de la dimensión “toma de decisiones”

Niveles	Puntaje	
“Bajo”	<	6,36
“Medio”	6,37	8,42
“Alto”	8,43	>

Figura 9

Frecuencia de la dimensión “toma de decisiones”



Nota. Tabla 34.

En la Tabla 34 y Figura 9, respecto a la dimensión “solución de problemas” que conforma parte de la variable “desempeño laboral” se consideró las respuestas del 100 % (81) trabajadores encuestados, donde el instrumento obtuvo los siguientes resultados: el 28,40 % (23) respondió que existe un bajo nivel de “solución de problemas”, el 53,09 % (43) que existe un nivel medio “solución de problemas” y el 18,52 % (15) que existe un nivel alto de “solución de problemas”.

4.5.4. “Desempeño laboral”: “Aceptación al cambio”

Tabla 36

Frecuencia de la dimensión “aceptación al cambio”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13,00	16,05
Medio	45,00	55,56
Alto	23,00	28,40
Total	81,00	100,00

Nota. Cuestionario aplicado

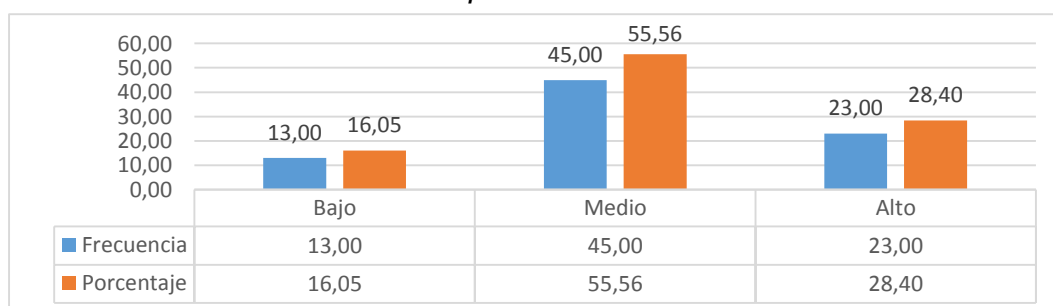
Tabla 37

Escala de valoración de la dimensión “aceptación al cambio”

Niveles	Puntaje	
“Bajo”	<	7,22
“Medio”	7,23	9,46
“Alto”	9,47	>

Figura 10

Frecuencia de la dimensión “aceptación al cambio”



Nota. Tabla 36.

En la Tabla 36 y Figura 10, respecto a la dimensión “aceptación al cambio” que conforma parte de la variable “desempeño laboral” se consideró las respuestas del 100 % (81) trabajadores encuestados, donde el instrumento obtuvo los siguientes resultados: El 16,05 % (13) respondió que existe un bajo nivel de “aceptación al cambio”, el 55,56 % (45) que existe un nivel medio “aceptación al cambio” y el 28,40 % (23) que existe un nivel alto de “aceptación al cambio”.

4.5.5. “Desempeño laboral”: “iniciativa”

Tabla 38

Frecuencia de la dimensión “iniciativa”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16,00	19,75
Medio	39,00	48,15
Alto	26,00	32,10
Total	81,00	100,00

Nota. Cuestionario aplicado

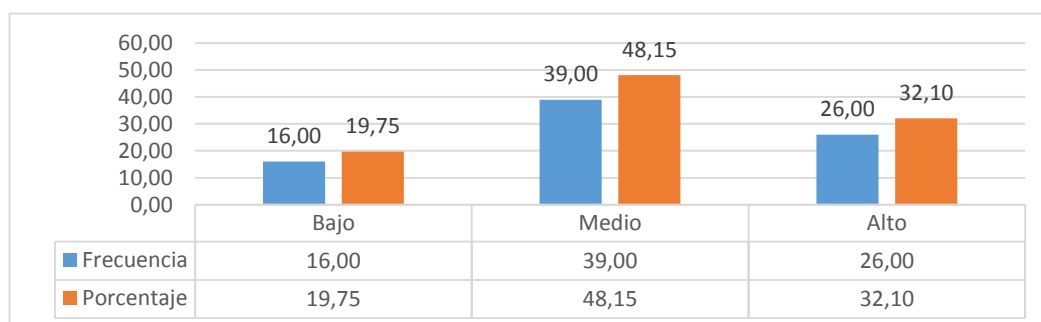
Tabla 39

Escala de valoración de la dimensión “iniciativa”

Niveles	Puntaje	
“Bajo”	<	6,87
“Medio”	6,88	8,97
“Alto”	8,98	>

Figura 11

Frecuencia de la dimensión “iniciativa”



Nota. Tabla 38.

En la Tabla 38 y Figura 11, respecto a la dimensión “iniciativa” que conforma parte de la variable “desempeño laboral” se consideró las respuestas del 100 % (81) trabajadores encuestados, donde el instrumento obtuvo los siguientes resultados: El 19,75 % (16) respondió que existe un bajo nivel de “iniciativa”, el 48,15 % (39) que existe un nivel medio “iniciativa” y el 32,10 % (26) que existe un nivel alto de “iniciativa”.

4.5.6. “Desempeño laboral”: “relaciones interpersonales”

Tabla 40

Frecuencia de la dimensión “relaciones interpersonales”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16,00	19,75
Medio	49,00	60,49
Alto	16,00	19,75
Total	81,00	100,00

Nota. Cuestionario aplicado

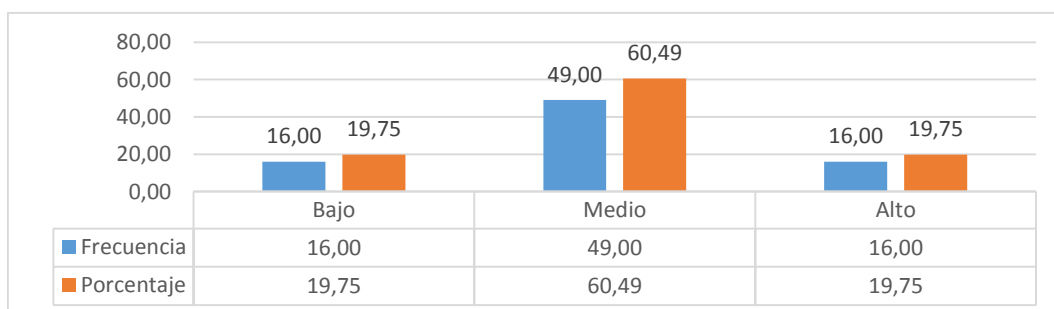
Tabla 41

Escala de valoración de la dimensión “relaciones interpersonales”

Niveles	Puntaje	
“Bajo”	<	6,74
“Medio”	6,75	9,17
“Alto”	9,18	>

Figura 12

Frecuencia de la dimensión “relaciones interpersonales”



Nota. Tabla 40.

En la Tabla 40 y Figura 12, respecto a la dimensión “relaciones interpersonales” que conforma parte de la variable “desempeño laboral” se consideró las respuestas del 100 % (81) trabajadores encuestados, donde el instrumento obtuvo los siguientes resultados: el 19,75 % (16) respondió que existe un bajo nivel de “relaciones interpersonales”, el 60,49 % (49) que existe un nivel medio “relaciones interpersonales” y el 19,75 % (16) que existe un nivel alto de “relaciones interpersonales”.

4.5.7. “Desempeño laboral”: “responsabilidad”

Tabla 42

Frecuencia de la dimensión “responsabilidad”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7,00	8,64
Medio	41,00	50,62
Alto	33,00	40,74
Total	81,00	100,00

Nota. Cuestionario aplicado

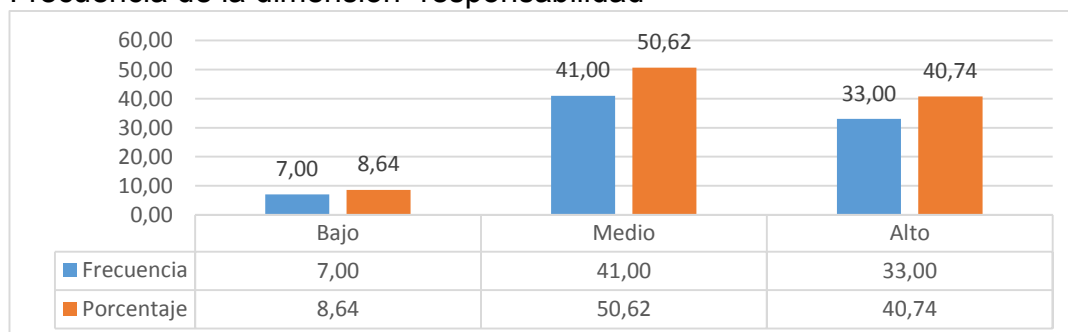
Tabla 43

Escala de valoración de la dimensión “responsabilidad”

Niveles	Puntaje	
“Bajo”	<	7,77
“Medio”	7,78	9,75
“Alto”	9,76	>

Figura 13

Frecuencia de la dimensión “responsabilidad”



Nota. Tabla 42.

En la Tabla 42 y Figura 13, respecto a la dimensión “responsabilidad” que conforma parte de la variable “desempeño laboral” se consideró las respuestas del 100 % (81) trabajadores encuestados, donde el instrumento obtuvo los siguientes resultados: El 8,64 % (7) respondió que existe un bajo nivel de “responsabilidad”, el 50,62 % (41) que existe un nivel medio “responsabilidad” y el 40,74 % (33) que existe un nivel alto de “responsabilidad”.

4.5.8. “Desempeño laboral”: “trabajo en equipo”

Tabla 44

Frecuencia de la dimensión “trabajo en equipo”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8,00	9,88
Medio	60,00	74,07
Alto	13,00	16,05
Total	81,00	100,00

Nota. Cuestionario aplicado

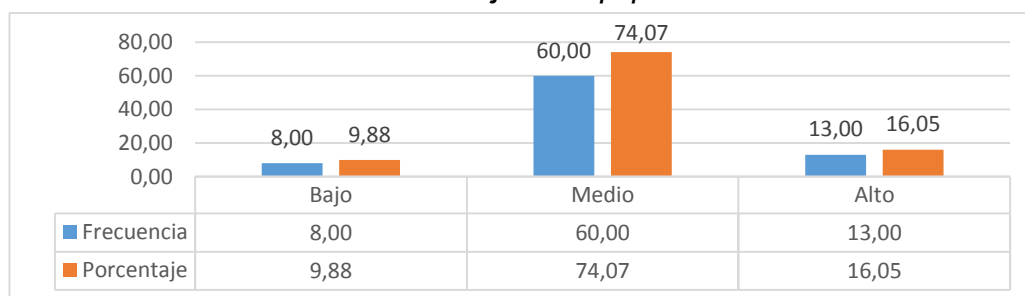
Tabla 45

Escala de valoración de la dimensión “trabajo en equipo”

Niveles	Puntaje	
“Bajo”	<	6,82
“Medio”	6,83	9,02
“Alto”	9,03	>

Figura 14

Frecuencia de la dimensión “trabajo en equipo”



Nota. Tabla 44.

En la Tabla 44 y Figura 14, respecto a la dimensión “trabajo en equipo” que conforma parte de la variable “desempeño laboral” se consideró las respuestas del 100 % (81) trabajadores encuestados, donde el instrumento obtuvo los siguientes resultados: El 9,88 % (8) respondió que existe un bajo nivel de “trabajo en equipo”, el 74,07 % (60) que existe un nivel medio “trabajo en equipo” y el 16,05 % (13) que existe un nivel alto de “trabajo en equipo”.

4.5.9. “Desempeño laboral”: “actitud”

Tabla 46

Frecuencia de la dimensión “actitud”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5,00	6,17
Medio	39,00	48,15
Alto	37,00	45,68
Total	81,00	100,00

Nota. Cuestionario aplicado

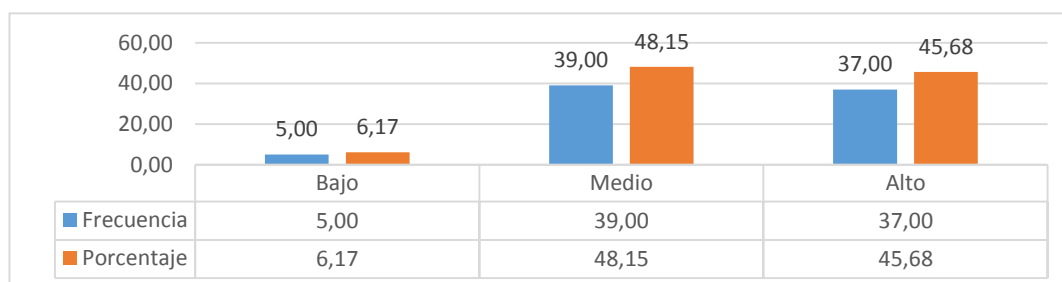
Tabla 47

Escala de valoración de la dimensión “actitud”

Niveles	Puntaje	
“Bajo”	<	3,89
“Medio”	3,90	4,87
“Alto”	4,88	>

Figura 15

Frecuencia de la dimensión “actitud”



Nota. Tabla 46.

En la Tabla 46 y Figura 15, respecto a la dimensión “actitud” que conforma parte de la variable “desempeño laboral” se consideró las respuestas del 100 % (81) trabajadores encuestados, donde el instrumento obtuvo los siguientes resultados: El 6,17 % (5) respondió que existe un bajo nivel de “actitud”, el 48,15 % (39) que existe un nivel medio “actitud” y el 45,68 % (37) que existe un nivel alto de “actitud”.

4.6. Verificación de la hipótesis general

4.6.1. Análisis de la hipótesis general

a) Hipótesis

H0: “El desplazamiento de personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021”.

H1: “El desplazamiento de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021”.

b) Significancia: Alfa = 0,05.

c) Estadístico: R de Pearson

d) Valor de P

Tabla 48

Análisis de la hipótesis general

		Desplazamiento de personal	Desempeño laboral
Desplazamiento de personal	Correlación de Pearson	1	,898**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	81	81
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,898**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	81	81

Nota. Correlación significativa en 0,01 (bilateral).

e) Decisión:

“El desplazamiento de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021”.

4.7. Verificación de las hipótesis específicas

4.7.1. Análisis de la hipótesis específica 1

a) Hipótesis

H0: “La rotación de personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021”.

H1: “La rotación de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021”.

b) Significancia: Alfa = 0,05.

c) Estadístico: Rho de Spearman

d) Valor de P

Tabla 49
Análisis de la hipótesis específica 1

			Rotación de personal	Desempeño laboral
Rho de spearman	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)		0,000
	Desempeño laboral	N	81	81
		Coefficiente de correlación	,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	81	81

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

e) Decisión:

“La rotación de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021”.

4.7.2. Análisis de la hipótesis específica 2

a) Hipótesis

H0: “El ascenso de personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021”.

H1: “El ascenso de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021”.

b) Significancia: Alfa = 0,05.

c) Estadístico: R – de Pearson.

d) Valor de P

Tabla 50
Análisis de la hipótesis específica 2

		Ascenso de personal	Desempeño laboral
Ascenso de personal	Correlación de Pearson	1	,587**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	81	81
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,587**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	81	81

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

e) Decisión:

“El ascenso de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021”.

4.7.3. Análisis de la hipótesis específica 3

a) Hipótesis

H0: “El destaque de personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021”.

H1: “El destaque de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021”.

b) Significancia: Alfa = 0,05.

c) Estadístico: R – de Pearson.

d) Valor de P

Tabla 51
Análisis de la hipótesis específica 3

		Destaque de personal	Desempeño laboral
Destaque de personal	Correlación de Pearson	1	0,768**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	81	81
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,768**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	81	81

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

e) Decisión.

“El destaque de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021”.

4.7.4. Análisis de la hipótesis específica 4

a) Hipótesis

H0: “El encargo de personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021”.

H1: “El encargo de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021”.

b) Significancia: Alfa = 0,05.

c) Estadístico: Rho de Spearman

d) Valor de P

Tabla 52
Análisis de la hipótesis específica 4

			Encargo de personal	Desempeño laboral
Rho de spearman	Encargo de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,567**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	81	81
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	81	81

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

e) Decisión:

“El encargo de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021”.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En cuanto al desplazamiento de personal, se consideró las respuestas del 100 % (81) trabajadores encuestados, se encontró un valor predominante del 46,91 % (38) que se encuentra en un nivel medio “desplazamiento de personal”, además podemos añadir según la investigación de Villanueva (2022), que el desplazamiento es la acción en base a que un colaborador cambia su puesto de trabajo, dentro o fuera de la institución, señalando la necesidad del servicio, así como sus conocimientos, conductas, y otros.

En cuanto a la dimensión rotación de personal 51 trabajadores que representan el 62,96 % señalan que la rotación se encuentra en el nivel medio, resultados que difieren de lo investigado por Cárdenas (2021), porque el nivel rotación de personal es alto, estos resultados se obtuvieron porque todas sus dimensiones están dentro del rango de 71 a 95 puntos, en la misma línea la investigación de Campos (2019), en cuanto al desplazamiento del recurso humano, en la mayoría de sus dimensiones se encuentra en la categoría indiferente, se puede añadir que según Urrelo García (2019), señala que gran parte de desplazamiento de personal se da por cambios políticos y la entrada de un nuevo gobierno, trayendo consigo problemáticas como contratos no renovables, trayendo como consecuencia entre otros aspectos la disminución del desempeño laboral.

En cuanto a la dimensión de ascenso de personal se tiene a más de la mitad de trabajadores es decir el 51,85 % que señalan que dicha dimensión se encuentra en un nivel medio, resultados que difieren con lo encontrado por Rodríguez (2016), donde el 55 % de su población de estudio afirma que la dimensión de personal se encuentra el nivel alto o bueno. En cuanto al destaque de personal el 53,09 % señala que se encuentra en el nivel medio, además en la investigación de Arellano (2021), menciona que la mayoría de encuestados cerca del 47 % señala que es necesario realizar una adecuada normatividad sobre destaque para tener mayor estabilidad laboral.

En cuanto a la dimensión encargo de personal el 41,98 % señala que se encuentra en el nivel medio, esto nos permite conocer que en GRT para desempeñar un nuevo cargo laboral casi siempre se consideran las capacidades técnicas, además que más de la mitad de trabajadores del GRT ha presentado dificultades para realizar las responsabilidades de su nuevo cargo laboral.

En cuanto al global de los resultados encontrados en DL se tiene que 45 trabajadores que representan, el 55,56 % señalan tener un DL en el nivel medio, resultados que guardan relación con lo investigado por Campos (2019), en cuanto al desempeño laboral los trabajadores se encuentran mayoritariamente en el nivel medio o moderado, por otra parte se encontraron resultados que difieren de la investigación, donde según Cárdenas (2021), ya que DL en dicha empresa obtuvo un puntaje de 79,96 %; por lo tanto, se tiene un eficiente DL, así mismo estos resultados

guardan relación con la investigación, puesto que Rodríguez (2016) obtuvo un nivel regular o medio es el que predomina en un 60 %.

En cuanto a la dimensión comunicación el 51,85 % señala que existe una comunicación en el nivel medio, esto nos permite conocer que más de la mitad de los trabajadores consideran que tienen una comunicación efectiva entre el grupo de trabajadores, además existe respeto hacia los distintos puntos de vista o ideas. En cuanto a la dimensión solución de problemas, el 48,15 % se encuentra en el nivel medio, además un número importante de trabajadores que son el 38,27 % señala que la solución de problemas se da en un nivel alto, apoyándose de experiencias basadas en trabajos anteriores, y tomar distanciamiento frente a otros trabajadores cuando existen desacuerdos.

En cuanto a la toma de decisiones el 53,09 % señala que se encuentra en el nivel medio, porque los trabajadores señalaron que participan normalmente en la toma de alguna decisión, además de tener un soporte cuando se presenta una situación poco frecuente en el trabajo. En cuanto a la dimensión aceptación al cambio el 55,56 % señala que se encuentra en el nivel medio, dichos resultados permiten conocer que los trabajadores normalmente aceptan y tienen fácil adaptación a los cambios.

En cuanto a la dimensión iniciativa el 48,15 % de trabajadores obtuvieron puntaje en el nivel medio, resultados que difieren en lo investigado por Cárdenas (2021), donde la iniciativa fue de nivel alto con 38,5 %. En cuanto a la dimensión relaciones interpersonales se encuentran

en el nivel medio con 60,49 %; por lo tanto, podemos conocer que en el GRT existe un ambiente de trabajo un tanto agradable y adecuado para realizar eficientemente sus funciones.

En cuanto a la dimensión responsabilidad el 50,62 % señala que se encuentra en el nivel medio, y un número importante en nivel alto con 40,74 %; con lo que podemos evidenciar que existe un alto grado de persistencia y responsabilidad hacia una meta fijada. En cuanto a la dimensión trabajo en equipo el 74,07 % se encuentra en el nivel medio; este alto porcentaje nos permite conocer que las decisiones normalmente se toman en consenso y que los trabajadores tienen claras sus responsabilidades en cada puesto de trabajo. En cuanto a la dimensión actitud el 45,68 % señala que se encuentra en el nivel alto, esto evidencia que existe una actitud abierta frente a nuevas ideas y posibilidades.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

Según el análisis estadístico para la variable desplazamiento de personal y desempeño laboral la prueba estadística correlación de Pearson arrojó una fuerza de correlación de 89,8 % y una significancia bilateral de 0,000 siendo menor al 0,05 por lo tanto, se determinó que ambas variables de estudio se encuentran relacionadas.

SEGUNDA:

Según el análisis estadístico para la dimensión de rotación de personal y desempeño laboral la prueba estadística Rho de Spearman arrojó una fuerza de correlación de 81,4 % y una significancia bilateral de 0,000 siendo menor al 0,05, por lo tanto, se determinó que dicha dimensión y variable de estudio se encuentran relacionadas.

TERCERA:

Según el análisis estadístico para la dimensión de ascenso de personal y desempeño laboral la prueba estadística correlación de Pearson arrojó una fuerza de correlación de 58,7% y una significancia bilateral de 0,000 siendo menor al 0,05; por lo tanto, se determinó que dicha dimensión y variable de estudio se encuentran relacionadas.

CUARTA:

Según el análisis estadístico para la dimensión de destaque de personal y desempeño laboral la prueba estadística correlación de Pearson arrojó una fuerza de correlación de 76,8 % y una significancia bilateral de 0,000 siendo menor al 0,05; por lo tanto, se determinó que dicha dimensión y variable de estudio se encuentran relacionadas.

QUINTA:

Según el análisis estadístico para la dimensión de encargo de personal y desempeño laboral la prueba estadística Rho de Spearman arrojó una fuerza de correlación de 56,7 % y una significancia bilateral de 0,000 siendo menor al 0,05; por lo tanto, se determinó que dicha dimensión y variable de estudio se encuentran relacionadas.

RECOMENDACIONES

PRIMERA:

A la Administración General del GRT, manejar adecuadamente el desplazamiento de personal porque permite nuevas oportunidades de crecimiento, de cambio y de retos que ayudan de forma general al desarrollo profesional y en su desempeño laboral.

SEGUNDA:

A la Administración General del GRT, evaluar periódicamente sus índices de rotación de personal y así observar la gestión del mismo para facilitar los cumplimientos de objetivos establecidos respecto al control adecuado de los nuevos roles que se les otorga a los trabajadores.

TERCERA:

A la Administración General del GRT, debe enfocarse en el desarrollo de técnicas que mejoren el reconocimiento, crear incentivos no económicos como ascensos, que son factores de motivación importantes que en primer lugar ayudan al crecimiento individual, que luego con la suma de esfuerzos se verá reflejado en el crecimiento de toda la institución.

CUARTA:

A la administración general del GRT, llevar un mejor control de evaluación permanente, que permita el destaque de los trabajadores de forma adecuada, para otorgarles nuevas oportunidades en el plano laboral.

QUINTA:

A la Administración General del GRT, debe realizar capacitaciones sobre estas acciones administrativas que permiten alcanzar niveles de eficiencia en el desempeño de su trabajo, para cuando se presente una oportunidad de encargo, los profesionales puedan ser eficientes en sus nuevas tareas y actividades laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta J. (2011). *Trabajo en equipo*.
https://www.esic.edu/editorial/editorial_producto.php?t=Trabajo+en+equipo&isbn=9788473567947
- Activos Mineros S.A.C (AMSAC). (2018). *Procedimiento de desplazamiento de personal* (pp. 1–6). http://www.amsac.pe/images/01PORTAL-AMSAC/doc_gestion/Procedimientos/Procedimiento_de_Desplazamiento_de_Personal_v00.pdf
- Altamirano L., & Encajima, J. (2019). *Análisis de la rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa plátanos chips Chiclayo* 2017.
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6127>
- Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna*.
<https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/folios/article/.../15107/13185>
- Arellano, J. (2021). *Normatividad de rotación y destaque para estabilidad laboral en trabajadores del primer nivel de atención MINSA Jaén*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68826/Arellano_UJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, G. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. www.nietoeditores.com.mx
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (2022). *Informe Técnico N° 000052-2022-SERVIR-GPGSC*. https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2022/02/IT_0052-2022-SERVIR-GPGSC-1.pdf

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera). Pearson Educación .
- Bizneo. (2021). *Resolución de conflictos laborales*. Gestión Del Talento. <https://www.bizneo.com/blog/conflictos-laborales/>
- Bonnefoy, J., & Armijo, M. (2005). Indicadores de desempeño en el sector público. *Instituto Latinoamericano y Del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES.*, 1(1). <https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/0/26120/manual45.pdf>
- Boyer, J. (2019). El derecho de la función pública y el servicio civil. Nociones fundamentales. In *Lo Esencial del Derecho*. <https://lpderecho.pe/tipos-actos-desplazamiento-personal-servicio-civil/>
- Cabrera, G. (2019). *El Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41918/Cabrera_CGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Camejo, A. (2008). *El modelo de gestión por competencias y la evaluación del desempeño en la gerencia de los recursos humanos*.
- Campbell, J., Dunnette, M., Lawler, E., & Weick, K. (1970). *Managerial Behavior, Performance and Effectiveness* (McGraw-Hill (ed.)).
- Campos, P. (2019). *Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, 2018*

[Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10714/Campos_ap.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cárdenas, A. (2021). *La rotación del personal y el desempeño laboral del sector textil* [Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32014/1/106GTH.pdf>

Carrascosa, J. (2011). *Trabajar Y Competir En Equipo*.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=DLwdYFeFds4C&oi=fnd&pg=PA15&dq=respecto+al+trabajo+en+equipo>

Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). *Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - puno - Perú, 2013*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*.
https://www.academia.edu/35963530/Chiavenato_I._2006_.Introducción_a_la_teoría_general_de_la_administración._7a._ed._México._McGraw_Hill._pp._298

Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Humano*. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (S. A. McGraw-Hill Interamericana-Editores (ed.); 9na. Edici).

Chiavenato, I (2001). *Administración de recursos humanos* (Mcgraw-Hill (ed.); Quinta Edi).

<https://www.untumbes.edu.pe//vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administración de recursos humanos. Chiavenato.pdf>

Congreso de la República. (2013). *Normas Legales* (pp. 1–20).
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf

Cornejo, M., & Tapia, M. (2011). *Redes sociales y relaciones interpersonales en internet*.

Cuesta, A. (2010). Metodología de Gestión por competencias asumiendo la norma sobre Gestión de Capital Humano. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*.

Decreto Ley N° 11377. (2013). *Estatuto y Escalafón del Servicio Civil*.
<https://infopublic.bpaprocorp.com/banco-de-leyes/decreto-ley-11377#a26>

Decreto Supremo N° 005-90-PCM. (2013). *Aprueban el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (D.L. N° 276)*.
<https://infopublic.bpaprocorp.com/banco-de-leyes/decreto-supremo-005-90-pcm#a79>

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. (2014). *Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil* (pp. 1–111).
<https://www.agrorural.gob.pe/wp-content/uploads/transparencia/leyes/rg-ley-n-30057.pdf>

Decreto Supremo N° 522. (2013). *Reglamento del Decreto Ley N° 11377 Estatuto y Escalafón del Servicio Civil*.
<https://infopublic.bpaprocorp.com/banco-de-leyes/decreto-supremo->

- Dirección Nacional de Personal (DNP), & Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). (2021). *Normas Generales del Sistema de Personal*. <https://infopublic.bpaprocorp.com/banco-de-leyes/resolucion-jefatural-052-80-inap-dnp>
- Escobar, M. (2005). LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, 21.
- Escuela de Negocios (ESAN). (2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Escuela de Organización Industrial (EQI). (2021). *Porque es importante una buena actitud y aptitud en el desarrollo profesional*. Escuela de Organización Industrial. <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/porque-es-importante-una-buena-actitud-y-aptitud-en-el-desarrollo-profesional/>
- Fernández, M. (1995). *Análisis, Descripción y Valoración de Puestos de Trabajo en las Organizaciones*.
- Flores, R. (2021). *La importancia del proceso de planificación y el presupuesto administrativo en las instituciones gubernamentales*. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n2/e2.html>
- Flores, E., Garcia, M., Calsina, W., & Yapuchura, A. (2014). El aprendizaje de las habilidades sociales en la Universidad. Análisis de una experiencia formativa en los grados de educación social y trabajo social. *Formacion Universitaria*, 7(4), 25–38. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062014000400004>

- García, M., Rojas, M., & Díaz, S. (2011). *Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá * Relations Between Organizational Change and Attitude Towards Change in Workers Of An Organization In Bogotá* (Vol. 7).
- Guzman, B. (2017). *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del santa, Chimbote* - <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4>
- Hanco, M., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z. J., & Flores Mamani, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Universidad Nacional Del Altiplano*, 12(3), 186–194.
- Huilcapi M., Jácome, G. & Castro, G. (2017). *Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial*.
- Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). (2010). *Resolución Jefatural N° 052-80-INAP-DNP*. Normas Generales del Sistema de Personal.
- Iproup. (2020). *La rotación continua de personal*. Innovación. <https://www.iproup.com/innovacion/11334-la-rotacion-de-personal-un-problema-en-87-de-las-empresas>
- Ley N° 30057. (2013). *Ley del Servicio Civil*. [https://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley N 30057.pdf](https://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley_N_30057.pdf)
- López, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, 26, 129–152.
- Manjarrés, A., Castell, R., & Luna, C. (2013). Modelo de Evaluación del

- Desempeño Basado en Competencias. *Ingeniare*, 1(15), 11–29.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5980476.pdf>
- Marín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/172>
- Milkovich, G., & Bourdieu, J. (1994). Human Resources Administration Directorate. A strategic approach. *Wilmington, CVA: Addison Wesley Iberoamericana*.
- Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). (2012). *Resolución Ministerial* (pp. 1–4).
https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc_mins/doc_gestion/RM382_2012EF43.pdf
- Navarro, M. (2014). *El desempeño laboral y su incidencia en la calidad en el servicio en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Baños de Agua Santa Ltda.*
- Nieto, B., & Cristina, B. (2014). *Presente de la comunicación Organizacional*. <http://www.redalyc.org/pdf/1995/199530728023.pdf>
- Ortega, M. (2015). *La resistencia al cambio y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna*, [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1009/TM167_Ortega_Machaca_MS .pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1009/TM167_Ortega_Machaca_MS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 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-

- Quetglas, Á. (2020). *La iniciativa, competencia clave para el empleo. ¿Cómo desarrollarla?* <https://fundacionadecco.org/blog/la-iniciativa-competencia-clave-para-el-empleo-como-desarrollarla/>
- Quispe, A., & Córdor, J. (2021). Una aproximación teórica sobre el desempeño laboral, su origen y modelo [Universidad Peruana Unión]. In *Escuela Profesional de Administración*. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4894/Alejandro_Trabajo_Bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, D. (2017). *La Rotación de Personal y la Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Termoenergéticas del Perú S.A.* Lima 2017. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPTI_b884dc9efdf7cd3c82db96682be90cb
- Ríos, R. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, 2015*. [Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/Ríos-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, P., & Judge, A. (2009). *Organizational behavior* (P. P. Hall (ed.); 13th Editi).
- Rodríguez, M. (2016). *Rotación de personal y desempeño laboral de los colaboradores en los órganos jurisdiccionales Moyobamba, 2016*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14596>
- Rubio, J. del R., & Villagrán Tomalá, D. (2017). *La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación Fiales*. Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias

- Administrativas. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20744>
- Sauñe, L. A., & Gonza López, V. A. (2017). Influencia del desempeño laboral en la satisfacción de los trabajadores de Financiera Confianza, Arequipa, 2017. In *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5859>
- Stoner, J., & Freeman, E. (1994). *Administration*. (S. A. Prenticed Hall, Hispanoamericana (ed.); Quinta Edi).
- Strauss, G., & Sayles, L. (1981). *Problemas Humanos de la administración* (Prentice-Hall (ed.); Cuarta Edi).
- Tena, M. (2014). *Marketing Interno: Cómo lograr el compromiso de los empleados*.
<https://books.google.com.mx/books?id=W4WUBQAAQBAJ&pg=PT146&dq=marketing+intern%0Ao+como+lograr+el+compromiso+de+los+empleados&hl=es->
- Upspain. (2020). *Resolución de problemas, una de las capacidades más demandadas de hoy*. <https://www.up-spain.com/blog/la-resolucion-de-problemas-una-de-las-capacidades-mas-demandadas-en-2017/>
- Urdaneta, E., & Romero, U. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. *Bitttel*, 7(4), 66–79.
<http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/81/3998>
- Urrelo, V. (2019). *El desplazamiento de personal y sus implicancias económicas y emocionales por cambio de gobierno en la municipalidad distrital de castillo grande*. [Universidad Nacional Agraria de la Selva].

http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1673/TS_UGV_E_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (Decima).

Valderrama, S., & León, L. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos de la investigación científica* (S. M. E.I.R.L (ed.)).

Villanueva, Z. (2022). *Desplazamiento y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva - Tinto María: 2016-2017* [Universidad Nacional Agraria de la Selva].

https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/2160/TS_ZCV_T_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. (P. EDUCACIÓN (ed.); Décimo pri). Administración y economía.

Zeballos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas MATTAZ Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre*. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/634>

Zoologic. (2020). *Evaluación del desempeño laboral y la toma de decisiones*. <https://zoologic-d.com/blog/index.php/2020/01/21/evaluacion-del-desempeno-laboral-y-la-toma-de-decisiones/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

<i>“DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021”</i>				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida el desplazamiento de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿En qué medida la rotación de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021?</p> <p>¿En qué medida el ascenso de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar en qué medida el desplazamiento de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar en qué medida la rotación de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.</p> <p>Determinar en qué medida el ascenso de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El desplazamiento de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La rotación de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.</p> <p>El ascenso de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.</p>	<p>Identificación de la variable 1</p> <p>Desplazamiento de personal</p> <p>Identificación de la variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Identificación de la variable 1: Desplazamiento de personal</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuidad de funciones según nivel de carrera • Desplazamiento a nivel superior • Evaluación laboral y méritos • Desplazamiento temporal según competencia funcional • Consentimiento previo del servidor • Acción administrativa • Encargo temporal, excepcional y fundamento.

“DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021”				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>Regional de Tacna, año 2021?</p> <p>¿En qué medida el destaque de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021?</p> <p>¿En qué medida los encargos de personal se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021?</p>	<p>central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.</p> <p>Determinar en qué medida el destaque de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.</p> <p>Determinar en qué medida los encargos de personal se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.</p>	<p>El destaque de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.</p> <p>El encargo de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sede central del Gobierno Regional de Tacna, año 2021.</p>		<p>Identificación de la variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interacción • Capacidad resolutive • Selección de alternativas • Adaptación al cambio • Prontitud • Conductas • Obligaciones
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		
<p>TIPO: BÁSICA</p> <p>NIVEL: RELACIONAL</p> <p>DISEÑO: NO EXPERIMENTAL</p>	<p>POBLACIÓN: 81 trabajadores del GRT</p> <p>El muestreo fue no probabilístico</p>		<p>Técnicas: Encuesta</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 2. Cuestionarios

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE “DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL”

Buenos días (tardes): Quisiéramos pedir tu ayuda para que contestes un cuestionario que no te tomarán mucho tiempo. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas. Lee las instrucciones cuidadosamente, ya que sólo se puede responder a una opción. INSTRUCCIONES. Marque con una “X”, en el recuadro de la derecha a cada afirmación. Para cada una de ella tendrá 05 alternativas de respuesta.

ESCALA DE VALORACIÓN

	1	2	3	4	5					
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo					
N°	Ítems				Totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	Indeciso	de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
	1	2	3	4	5					
	Rotación de personal									
1	El desplazamiento se da cuando falta personal en determinado servicio en la sede central del GRT				1	2	3	4	5	
2	El desplazamiento de personal se da según los años de experiencia laboral de sus trabajadores en la sede central del GRT				1	2	3	4	5	
3	El desplazamiento de personal se realiza para cumplir con los objetivos institucionales en la sede central del GRT.				1	2	3	4	5	
	Ascenso de personal									
4	El desplazamiento promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional en la sede central del GRT				1	2	3	4	5	
5	Existe preferencias para ascender o promoción al personal en la sede central del GRT				1	2	3	4	5	
6	La promoción y asignación de cargos son favorecidos hacia los allegados en la sede central del GRT				1	2	3	4	5	
7	El desplazamiento se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional en la sede central del GRT				1	2	3	4	5	
8	El desplazamiento de personal se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en determinado puesto laboral en la sede central del GRT				1	2	3	4	5	
	Destaque de personal									
9	El desplazamiento se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador en la sede central del GRT				1	2	3	4	5	
10	Cuando se le asigna un nuevo cargo temporal, recibe la capacitación necesaria para determinadas funciones en la sede central del GRT				1	2	3	4	5	
11	El desplazamiento de personal se realiza como parte del reconocimiento profesional en la sede central del GRT.				1	2	3	4	5	
12	El desplazamiento de personal se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional en la sede central del GRT				1	2	3	4	5	
13	El desplazamiento de personal genera crecimiento profesional y personal en la sede central del GRT				1	2	3	4	5	
	Encargo de personal									
14	El desplazamiento de personal se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador, si es contratado o nombrado en la sede central del GRT				1	2	3	4	5	
15	Usted cuenta con las capacidades técnicas requeridas para desempeñarse en el nuevo cargo laboral superior asignado en la sede central del GRT				1	2	3	4	5	
16	Presento dificultades para realizar las responsabilidades de su nuevo cargo laboral en la sede central del GRT				1	2	3	4	5	

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE “DESEMPEÑO LABORAL”

Buenos días (tardes): Quisiéramos pedir tu ayuda para que contestes un cuestionario que no te tomarán mucho tiempo. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas. Lee las instrucciones cuidadosamente, ya que sólo se puede responder a una opción. INSTRUCCIONES. Marque con una “X”, en el recuadro de la derecha a cada afirmación. Para cada una de ella tendrá 05 alternativas de respuesta.

ESCALA DE VALORACIÓN

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

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	Comunicación					
1	Considero que tengo una comunicación efectiva con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
2	Respeto la participación e ideas de los otros trabajadores.	1	2	3	4	5
	Solución de problemas					
3	Busco soluciones en base a experiencias anteriores de otros trabajadores	1	2	3	4	5
4	Me alejo de los desacuerdos con otros trabajadores para no generar espacios improductivos	1	2	3	4	5
	Toma de decisiones					
5	En mi centro de trabajo, puedo participar en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
6	Me preocupo en obtener apoyo cuando se presenta una situación infrecuente en el trabajo.	1	2	3	4	5
	Aceptación al cambio					
7	Acepto y me adapto fácilmente a los cambios.	1	2	3	4	5
8	Respondo al cambio con flexibilidad.	1	2	3	4	5
	Iniciativa					
9	Tomo la iniciativa ante situaciones complejas nuevas.	1	2	3	4	5
10	Puedo emprender ciertas actividades, sin esperar que me lo indiquen.	1	2	3	4	5
	Relaciones interpersonales					
11	El ambiente en que trabajo es agradable y adecuado para el cumplimiento de las funciones de cada trabajador.	1	2	3	4	5
12	Las experiencias laborales son compartidas para el aprendizaje de todos	1	2	3	4	5
	Responsabilidad					
13	Soy persistente hasta alcanzar la meta fijada.	1	2	3	4	5
14	Me considero responsable de las tareas que me son asignadas.	1	2	3	4	5
	Trabajo en equipo					
15	Las decisiones se toman en consenso.	1	2	3	4	5
16	Los trabajadores tienen claro sus responsabilidades individuales.	1	2	3	4	5
	Actitud					
17	Tengo una actitud abierta frente a nuevas ideas y posibilidades.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Validación por juicio de expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: "DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021"

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del juez: VALENCIA CUTIPA, EDWIN SAUL

1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UPT

1.3. Nombre del instrumento evaluado: NIVEL DE DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL

1.4. Autor (es) del Instrumento: ROCIO PERCA

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y las items.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: 27 DE MAYO DEL 2022 Firma del Experto: [Firma]

Teléfono N°: 944 400141 DNI: 40179049

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: "DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: VALENCIA COTIPA, EDWIN SALL
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UPT
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL
 1.4. Autor (es) del Instrumento: ROCIO PERLA


II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: 27 DE MAYO DEL 2022

Firma del Experto 

Teléfono N°: 944 406171

DNI: 40179049

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: "DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: ZEGARRA AQUINO, HELINA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UPT
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: NIVEL DE DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL
 1.4. Autor (es) del Instrumento: ROCIO PERCA


II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: 25 DE MAYO DEL 2022

Firma del Experto 

Teléfono N°: 952523792

DNI: 450622715

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: "DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: ZEGARRA AQUINO, MELINA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UPT
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL
 1.4. Autor (es) del Instrumento: ROGO PERCA

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: 25 DE MAYO DEL 2022

Firma del Experto

Teléfono N°: 952523792

DNI: 45062275

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: "DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: APAZA CORONEL, VERONICA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DIRESA - TACNA
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: NIVEL DE DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL
 1.4. Autor (es) del Instrumento: ROCIO PERCA

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: 22 DE MAYO DEL 2022

Firma del Experto 

Teléfono N°: 952687090

DNI: 00484893

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: "DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021"

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del juez: APAZIA CORONEL, VERONICA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DIRESA - TACNA
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL
 1.4. Autor (es) del Instrumento: ROCIO PERCA

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y las ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: 22 DE MAYO DEL 2022

Firma del Experto 

Teléfono N°: 952637090

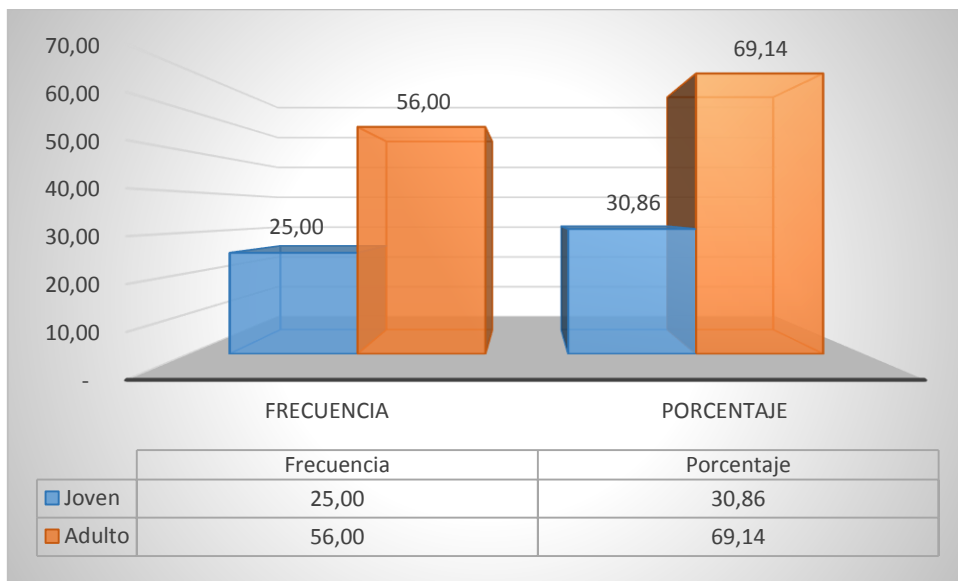
DNI: 06494893

Anexo 4. Datos generales de la población de estudio

“TABLA DE FRECUENCIA SEGÚN GRUPOS ETARIOS DE LOS TRABAJADORES DEL GRT”

Grupo Etario	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Joven	25,00	30,86	30,86	30,86
Adulto	56,00	69,14	69,14	100,00
Total	81,00	100,00	100,00	

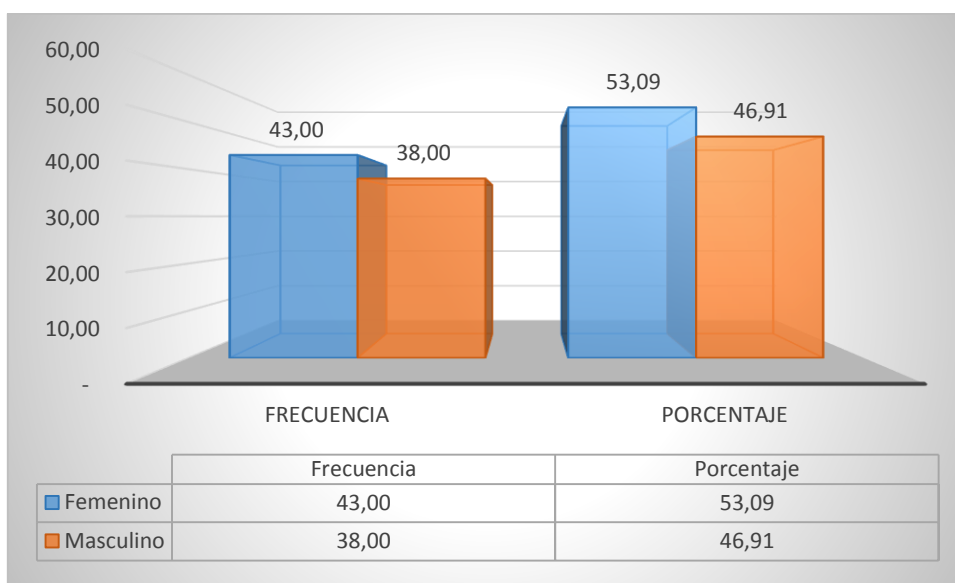
“FIGURA DE FRECUENCIA SEGÚN GRUPOS ETARIOS DE LOS TRABAJADORES DEL GRT”



“TABLA DE FRECUENCIA SEGÚN SEXO DE LOS TRABAJADORES
DEL GRT”

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	43,00	53,09	53,09	53,09
Masculino	38,00	46,91	46,91	100,00
Total	81,00	100,00	100,00	

“TABLA DE FIGURA SEGÚN SEXO DE LOS TRABAJADORES DEL
GRT”



“TABLA DE FRECUENCIA SEGÚN GRADO ACADÉMICO DE LOS TRABAJADORES DEL GRT”

Grado académico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Secundaria completa	2,00	2,47	2,47	2,47
Técnico	21,00	25,93	25,93	28,40
Título	21,00	25,93	25,93	54,32
Egresado	1,00	1,23	1,23	55,56
Bachiller	29,00	35,80	35,80	91,36
Magister	1,00	1,23	1,23	92,59
Otros	6,00	7,41	7,41	100,00
Total	81,00	100,00	100,00	

“TABLA DE FIGURA SEGÚN GRADO ACADÉMICO DE LOS TRABAJADORES DEL GRT”

