

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**

**FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS**

**CARRERA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS**



---

**TALENTO HUMANO Y SISTEMAS DISTRIBUIDOS EN EL DESEMPEÑO**

**LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, DE LA UNHEVAL,**

**APLICANDO PROGRAMACIÓN EN JAVA NETBEAS, HUÁNUCO 2021**

---

**LINEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE  
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
INGENIERO DE SISTEMAS**

**TESISTAS:**

**Bachiller: CABRERA VILCHEZ, Paulo César**

**Bachiller: FLORES PAUCAR, Aldair Nilton**

**ASESOR:**

**MG. CHÁVEZ ESTRADA, Jorge Teófilo**

**HUÁNUCO – PERÚ  
2022**

## Contenido

Dedicatoria	IV
Agradecimiento	V
Resumen	VI
Abstract	VIII
Introducción	X
I. Problema de Investigación	13
1.1 Fundamentación del problema de investigación	13
1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos.	17
1.2.1. Problema General	17
1.2.2. Problemas Específicos:	17
1.3.1. Objetivo General	18
1.3.2. Objetivos Específicos	18
1.4 Justificación	18
1.5 Limitación.	20
1.6. Hipótesis: General y Específicos	21
1.6.1. Hipótesis General	21
1.6.2. Hipótesis Específica	21
1.7. Variables: Dimensiones e Indicadores	21
1.8. Definición teórica y operativa de variables	24
Capítulo II. Marco Teórico	26
Programación JAVA.	28
2.1.-Revisión de estudios realizados (antecedentes)	30
2.2. Leyes fundamentales y conceptos fundamentales	31
2.2.1.- Leyes Fundamentales.	31
2.3. Sistemas con multiprocesadores distribuidos	41
2.4. Modelo para transacciones de tiempo real	42
<b>2.4.6. Plazos superiores a los periodos</b>	50
Marco Situacional	51
2.5. Antecedentes	52
<b>2.5.1. Antecedentes Contextuales</b>	52
<b>2.5.2. Antecedentes Internacionales</b>	52
<b>2.5.3. Antecedentes Nacionales</b>	53
<b>2.5.4. Antecedentes Locales</b>	54
Capítulo III. Metodológico	57

3.1. Determinar Universo y Población	60
3.2. Selección de la muestra	60
3.3. Nivel y Tipo de Estudio	62
3.4. Diseño de la Investigación	62
3.5. Métodos, Técnicas e Instrumentos	62
3.6. Procesamiento y Presentación de datos	63
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento	63
3.8. Tabulación y análisis de datos	64
3.9. Consideraciones éticas	66
Capítulo IV. Resultados	67
4.1. Desarrollo del Proyecto	67
4.2. Análisis Univariado	78
Capítulo V. Discusión	100
Conclusiones	111
Recomendaciones Sugeridas	111
Referencias Bibliografía	112
Anexos	115
Anexos	143

### **Dedicatoria**

El presente estudio, lo dedicamos primeramente a Dios nuestro creador, en segundo término, a las generaciones nuevas que se vienen formando para un asumir el reto de trabajar por el desarrollo de Huánuco, y finalmente lo hacemos por nuestras convicciones de ingenieros de sistemas para asumir los desafíos de la vida con las herramientas aprendidas, a fin de lograr nuestros objetivos y metas.

## **Agradecimiento**

Gracias a cada uno de nuestros docentes que demostraron sus conocimientos, en el proceso de nuestra formación profesional, gracias a nuestr@s compañer@s de aula, con quienes compartimos aprendizajes y tareas durante muchas horas, días semanas y años de estudio la carrera de Ingeniería de Sistemas en la UNHEVAL y ahora estamos colaborando con la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el área de Personal, contribuyendo al desarrollo de la Región Huánuco y del Perú.

## Resumen

La formación profesional en Ingeniería supone un gran desafío, en los planes de titulación universitaria, por la gran cantidad de competencias alcanzadas transversalmente.

En el análisis del desempeño laboral de una entidad, encontramos que el rendimiento es inversamente proporcional a las horas trabajadas, porque no todas son productivas en la provisión de servicios, por ser necesario el tiempo de preparación y cumplimiento de normas y estándares de calidad. Por lo cual es necesario analizar la eficiencia de la productividad en función de la satisfacción del cliente (Radalcy Proyecto Académico, 2020)

La incidencia del recurso humano y la tecnología en los sistemas distribuidos; se estudia analizando el desempeño laboral del personal Administrativo de la UNHEVAL, en base a los aplicativos de programación en JAVA NETBEAS, los que tienen correlación significativa. El talento humano impulsa una correlación de Pearson con el Desempeño laboral de 0.866; mientras que el conocimiento del personal sobre los sistemas distribuidos con el desempeño laboral es de 0.816. Significa que las variables independientes como: Talento Humano y Sistemas Distribuidos, influyen significativamente en el Desempeño Laboral del colaborador administrativo de la UNHEVAL.

El talento humano del personal administrativo, es bajo respecto a su preparación académica, que llega solo al 61.3%, sin embargo, respecto al uso de la tecnología es rescatable con un 79.2% por conocimiento de los Sistemas Distribuidos, además tiene una correlación de Pearson, con el desempeño laboral de “0.816”, que se califica como una muy significativa correlación del talento humano con el conocimiento de los Sistemas Distribuidos.

La UNHEVAL tiene profesionales jóvenes que tienen buen desempeño laboral, con una correlación del 0.734, debido al uso de la tecnología (Sistemas distribuidos), que se debe aprovechar. Según la correlación de Pearson, el desempeño por experiencia laboral, está

relacionado significativa (0.718) con el Desempeño laboral por Control, debido a la experiencia de sus servidores.

Palabras Claves:

- Desempeño Laboral
- Talento Humano
- Sistemas Distribuidos

Palabras Clave: Talento, Distribuidos, Desempeño

## Abstract

Vocational training in Engineering is a great challenge, in university degree plans, due to the large number of competencies achieved transversally.

In the analysis of the work performance of an entity, we found that the performance is inversely proportional to the hours worked, because not all of them are productive in the provision of services, since preparation time and compliance with norms and quality standards are necessary. Therefore, it is necessary to analyze the efficiency of productivity based on customer satisfaction (Radalcy Academic Project, 2020)

The incidence of human resources and technology in distributed systems; It is studied by analyzing the work performance of the Administrative staff of UNHEVAL, based on the programming applications in JAVA NETBEAS, which have a significant correlation. Human talent drives a Pearson's correlation with Job Performance of 0.866; while the knowledge of the personnel about the distributed systems with the work performance is 0.816. It means that the independent variables such as: Human Talent and Distributed Systems, significantly influence the Labor Performance of the administrative collaborator of UNHEVAL.

The human talent of the administrative staff is low with respect to their academic preparation, which reaches only 61.3%, however, regarding the use of technology it is salvageable with 79.2% for knowledge of Distributed Systems, it also has a Pearson correlation. , with the job performance of "0.816", which is qualified as a very significant correlation of human talent with knowledge of Distributed Systems.

UNHEVAL has young professionals who have good job performance, with a correlation of 0.734, due to the use of technology (Distributed Systems), which should be taken advantage of. According to Pearson's correlation, performance by work experience is significantly related (0.718) with Work Performance by Control, due to the experience of its servers.



Keywords:

- Job performance
- Human talent
- Distributed systems

Keywords: Talent, Distributed, Performance

## **Introducción**

El objetivo, es analizar la influencia del capital humano y de las tecnologías (sistemas distribuidos); en el rendimiento laboral del colaborador Administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, utilizando programación en Java Netbeas, el enfoque es introducir los aspectos más significativos de un sistema distribuido, para mejorar el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, Perú. Presentamos una idea plasmada en un modelo general que pueda servir de referencia, para que autoridades de la Universidad puedan evaluar la aplicación de un sistema de información, instalado en un servidor, a través del cual puedan conectarse las diferentes áreas de servicios universitarios en diferentes niveles jerárquicos, para potenciar el talento humano y utilizar las experiencias laborales, con la aplicación de una tecnología vigente.

Es saludable estudiar la posibilidad de mejorar el rendimiento del capital humano de la UNHEVAL, para mantenerse competitiva en todas las áreas administrativas con la finalidad de obtener mejores resultados en la calidad del servicio, a fin de tener usuarios satisfechos con los servicios educativos que brinda la casa de estudios superiores, como una entidad formadora de generaciones de profesionales, aportando al desarrollo de la región Huánuco y del país. Existe la propuesta de implementar un modelo de gestión, aplicando conocimientos de los sistemas distribuidos en la Gestión del Talento Humano.

La Dirección de Personal al momento de la selección y contratación del talento humano cumple una determinada función, contratar y nombrar al personal administrativo acorde a los términos de referencia que exige el puesto de trabajo, para tal efecto cada persona presenta su perfil profesional para el puesto de trabajo. Una estrategia para lograr objetivos es la “Gestión por Competencias”, permite identificar capacidades de personas requeridas en un puesto de trabajo, para el cual se requiere de un perfil medible.

Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características, se enfoca al desarrollo del trabajo especializado. La universidad, tiene estrategias para alcanzar metas y objetivos; para ello es necesario seguir lo siguiente:

1. Evaluar el contexto y listar los puestos y roles necesarios.
2. Desarrollar un modelo de competencias con habilidades necesarias para el puesto.
3. Informar empleados con propósitos y competencias mínimas.
4. Detectar nuevas competencias, ajustándose cada vez más a la realidad.

La “Gestión por Competencias” de recursos humanos; Está diseñado de manera no experimental, transversal, con muestras no probabilísticas de empleados con que cuenta la Universidad, para brindar servicios administrativos al público usuario, como estudiantes, docentes, padres de familia, autoridades de la región Huánuco y todas las entidades públicas y privadas, relacionadas con la formación profesional y proyectos de desarrollo socio económico de la Región Centro oriental y del país.

Los desempeños laborales, de los colaboradores administrativos de la UNHEVAL son determinantes en la evaluación institucional, porque se trata del valor del capital humano, con que cuenta la institución, sobre el cual descansa la sostenibilidad operativa. El término utilizado por “David McClelland”, 30 años atrás. En sus investigaciones McClelland demostró que las evaluaciones tradicionales predecían el desempeño exitoso. Definidas las competencias como: “La capacidad de desarrollar eficaz en el trabajo”, utilizando conocimientos, habilidades, destrezas y disfrute necesario.

Una persona puede demostrar sus capacidades netas, según su perfil, será necesario lo siguiente:

1. El saber; conocimientos que guardan relación con el desempeño adecuado de actividades; definido en dos enfoques: Técnico, por la ejecución de tareas, y social que depende de las relaciones interpersonales.

2. El hacer: demostrar habilidades y destrezas que posee un@ colaborad@r(a) para poner en práctica todo lo que conoce, a nivel: técnico, social, y cognitivo.

3. El estar: actitudes de emplead@s, ligados con el entorno organizacional, valores y creencias que favorecen la realidad del contexto.

4. Querer hacer: nivel de motivación que tiene una persona para realizar las tareas y actividades asignadas.

La competencia se refiere a la personalidad, comportamiento, que genera esfuerzo exitoso en el proceso de un puesto de trabajo, cada trabajo puede tener diferentes características en la Universidad, el mismo que se resuelve con profesión y atributos innatos en cada individuo y de ello depende el desempeño laboral, el perfil psicológico, físico y emocional no influye en el puesto de trabajo.

El desempeño laboral, tiene el propósito de producir bienes y servicios, mediante la “gestión por competencias”: herramienta principal para el rendimiento laboral del talento humano. Es necesario evaluar el capital humano, tener clasificado sus roles para cuales fueron contratados, y por ciento que puedan asumirlos sin problemas. A pesar que los colaboradores, fueron contratados para cumplir una actividad específica dentro de la organización, estos pueden desempeñar actividades sociales con el personal de otras áreas, es decir que su dedicación, no absorbe su tiempo para tareas y actividades laborales al 100%, ni absorbe su potencial.

Un sistema computacional funciona cuando soluciona válidamente aplicando lógica matemática. El cálculo convencional, sucede cuando haya interacción fuerte con el diario vivir. Este tipo de sistemas, se dedican a tareas de control y monitorización, formados por: Sensores y actuadores, que trabajan coordinadamente para realizar trabajos útiles. Se trata de varios tipos de sistemas delimitados por restricciones temporales y sistemas de tiempo real [STA88

## **I. Problema de Investigación**

### **1.1 Fundamentación del problema de investigación**

El rendimiento laboral, es una preocupación de parte de los directivos y gerentes de la universidad, debido a que se requiere un mejorar el rendimiento laboral, considerando el nivel de satisfacción de los usuarios que buscan los servicios de la institución pública, formadora de profesionales.

Los sistemas de control del personal, han sido programados por profesionales especialistas en soporte informático, sin embargo, se ha podido observar que los aplicativos para control y reportes, son de tipo parcial, debido a que han sido diseñados sin la participación de los empleados que trabajan en las áreas correspondientes. La falta de información sobre los procesos de trabajo en cada oficina o en cada área laboral de la dirección de personal, ha reducido la calidad de los aplicativos, debido a que los usuarios colaboradores de las áreas no se encargan de entregar información sobre los procesos que requiere el área de trabajo. No se puede implementar un desarrollo de software en base a supuestos, sino debe hacerse en base a las necesidades propias de cada puesto de trabajo, para que se útil en el día a día del colaborador para la mejora de sus rendimientos y por ende en la mejor satisfacción de los clientes. No se trata del control de asistencia la evaluación del talento humano; se trata del rendimiento laboral de los colaboradores en áreas específicas en sus diferentes actividades y tareas diarias.

Los recursos humanos en el sector público, forma parte de un proceso de cambios en el Estado. En el Perú, se han evaluado reformas en la gestión pública; la gestión de recursos humanos, excedió a la gestión del presupuesto, porque el personal en cada institución pública, trabaja por una remuneración, presupuestada por el gobierno, a solicitud de la Institución, como es la UNHEVAL.

Se dice que el Estado no debe adoptar modelos de empresas privadas, sin embargo, se observan adaptaciones parecidas a las del mundo empresarial, por demanda del público usuario, respecto a la velocidad con que se atiendan casos en la administración pública. Más allá de la burocracia administrativa, se aprecia la búsqueda de mayor diversidad y pluralidad en la entidad; con el fin de mejorar la satisfacción de usuarios finales: alumnos, docentes, personal administrativo y público en general.

Se observa la ruta para terminar con el taylorismo del empleo, porque la diversidad y flexibilidad de la actualidad. Los servicios públicos tienen una tendencia a la descentralización, para reevaluar la autonomía, la lógica de prestación-contraprestación, y de las formas de contratación.

El periodo de trabajo, los contextos actuales, periodos de conseguir mejor capacidad de respuestas, son importantes en el empleo del sector público por: Mayor incorporación de la mujer al trabajo; Mejorar la productividad; y Luchar contra la corrupción.

La revisión de diversos estudios en los últimos años, se presentan con problemas básicos en las instituciones del estado, y en nuestra propia Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

### **En referencia a la normatividad**

- Uniformidad en normas reguladoras del trabajo, que reduce la capacidad de adaptación a contextos nuevos y flexibles a cambios.
- Muchas regulaciones, promueven exceso formal de prácticas de personal.
- Poca movilidad por manuales y barreras administrativas.

### **Configuraciones organizacionales**

- Gestión centralizada, directivos con poca autonomía para el ejercicio de sus funciones en la de gestión de RR. HH.
- Organización atomizada, muchas especificaciones de tareas que llevan a la rigidez en la asignación.

### **Gestión de personal**

- Baja capacidad de competencias por formación del personal administrativo.
- Estilo paternalista, conduce a la formación de personal, sin exigencia.
- Complejos sistemas de reclutamiento, requiere conocimientos y méritos formales, sin demandar competencias de la persona humana.

### **Dificultad en los Ascensos y Reconocimientos.**

- Retribución salarial, por estudios, no por responsabilidad ni cargas laboral, convierte los grados académicos, en barreras para la progresión salarial.
- Separación entre el desempeño laboral y sistemas de retribución.

### **En cuanto al personal**

- Colectivismo imperante en relaciones laborales, en conflicto con necesidades crecientes de división y particularización de prácticas de especialidad laboral.
- Tendencias a un alto grado de conflicto.
- Estabilidad inadecuada garantizada en el trabajo.

Cada problema es diferente en cada país, y en cada región del Perú, inclusive es diferente en cada institución. El Perú, busca el bienestar del país. (Arbiza, 2020)

La UNHEVAL, en la ciudad de Huánuco, tiene un campus universitario en Cayhuayna, distrito de Pillco Marca, provincia y región de Huánuco, de 32 hectáreas. Promedio 11,000

alumnos, 850 docentes, 446 administrativos; con una oficina de RR.HH. Entre las actividades que se realizan de manera continua al personal son los siguientes:

- Poner medidas de seguridad y control para garantizar: plan de emergencia. - conservación y mantenimiento de equipos y aplicativos a su cargo.

- Formular especificaciones necesarias para compra de “hardware” y “software” útiles para el trabajo diaria del personal administrativo.

- Implementación de sistemas informáticos.

- Dominio básico del software y hardware, a cargo del personal contratado.

- Implementar: Comunicación en red, correo electrónico, internet, otros.

- Manejar sistema de control de asistencia del personal: Cas, Practicantes y Otros.

- Actualizar permanentemente el SIGA, por centro de costos del área de RR.HH.

- Imprimir reportes de asistencia de colaboradores UNHEVAL a solicitud.

- Imprimir listas de asistencia del personal de la UNHEVAL

- Emitir reporte del personal administrativo de faltas y tardanzas mensual.

- Emitir informe de trabajadores 276 y CAS Activos por mes de trabajo.

- Apoyar a usuarios en el mercado de asistencia laboral en las diferentes sedes de la UNHEVAL.

- verificar el funcionamiento de relojes marcadores en las sedes UNHEVAL.

- Prestar asistencia técnica informática a la sub unidad de escalafón y control.

- Imprimir constancias de prácticas pre profesionales y profesionales

- Proveer y controlar papeletas de salida en cada sede de la UNHEVAL.

- Apoyo a la unidad de recursos humanos.

- Monitoreo de asistencia del personal UNHEVAL, mediante fotografías.

- Apoyo en el control de cámaras de seguridad, en las puertas de ingreso.

- Ingresar justificaciones de inasistencia del personal administrativo UNHEVAL.



## **1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos.**

El rendimiento Laboral de las instituciones, dependen cualquier línea de trabajo del capital humano con que cuenta cada institución pública, sobre todo cuando en una institución pública se observa gran cantidad de personas contratadas para desarrollar tareas administrativas, y que son pagadas con recursos propios de la Institución Pública, como es el caso de la UNHEVAL Huánuco.

Por lo que las propias autoridades, estudiantes, egresados y docentes, sufren por el mal servicio que recibe de los trabajadores administrativos, respecto del tiempo que demora los resultados de las solicitudes. Entonces el estudio está dirigido a analizar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, nombrados y contratados, que laboran en las distintas oficinas administrativas de la UNHEVAL.

### **1.2.1. Problema General**

¿El capital humano y los sistemas distribuidos; influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo de la UNHEVAL?

### **1.2.2. Problemas Específicos:**

a). ¿Será posible estimar la influencia del capital Humano, en el rendimiento del personal administrativo de la UNHEVAL, Utilizando programación JAVA NETBEAS?

b). ¿Será posible estimar la influencia de los Sistemas distribuidos, en el rendimiento laboral del personal administrativo de la UNHEVAL?

Formulación de Objetivos: General y Específicos

### **1.3.1. Objetivo General**

Analizar la influencia del Capital Humano y capital tecnológico, en sistemas distribuidos; en el rendimiento laboral del personal Administrativo de la UNHEVAL, utilizando programación en JAVA NETBEAS

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

a). Estimar la influencia del Capital Humano (kh) en el rendimiento laboral del personal administrativo de la UNHEVAL, utilizando Programación en JAVA NETBEAS

b). Estimar la influencia de los sistemas distribuidos (sd) en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán utilizando Programación en JAVA NETBEAS.

### **1.4 Justificación**

El presente estudio, analiza la relación entre el capital humano y la producción del personal administrativo UNHEVAL. Mediante este análisis se determina el aporte del talento humano dentro de la organización, considerando que la Organización, se debe a las personas; si se requiere mejorar el rendimiento del capital humano en su desempeño laboral; dotándoles de conocimientos, en el manejo de sistemas tecnológicos, como instrumentos y herramientas que se utilizan para responder a las exigencias de la Institución. Además, para adaptarse a los cambios tecnológicos y resolver los problemas que ocurren en el trabajo, aportando con soluciones, ya que con esta investigación se puede encontrar factores que contribuyan a la mejor realización profesional del personal administrativo dentro de la institución. Para que la Universidad como institución pública invierta más en el capital humano.

La imagen de la UNHEVAL se define por la capacidad resolutoria en los servicios administrativos entregados. El capital humano se orienta para planificar, organizar, dirigir y proveer servicios a tiempo, que permitan buena satisfacción a los usuarios en relación a la calidad de atención de la organización; puesto que el trabajo administrativo a cargo de personas nombradas o contratadas, representan la cara visible de UNHEVAL, para atender a los usuarios en sus diferentes áreas y niveles, para ello reciben capacitación y entrenamiento profesional especializado, a fin de generar mayor producción, eficacia y eficiencia, por aplicación de RR. Tecnológicos en los procesos administrativos, lo que contribuye a una atención fluida de servicios, a satisfacción de los usuarios y clientes.

El análisis sirve para orientar mejor las actividades y tareas de las áreas de servicios administrativos, para evaluar las condiciones del sistema laboral vigente. Los enfoques, y métodos se utilizan para implementar cambios, roles, responsabilidades y competencias en función del capital humano en aras de buscar mejores rendimientos; así como las mediciones de evaluación en una organización competitiva. El aporte humano es indispensable en la organización, por sus aportes estratégicos, técnicos, con habilidades y destrezas, a fin de mostrar mejor rendimiento laboral, por ello la entidad invierte en adquisición del capital humano, destacando la importancia de la presente investigación. El estudio es viable tanto económico como funcional, ya que como institución pública debe estar en constante cambio, por lo cual hemos solicitado los permisos correspondientes a través de la Dirección de personal, cuyos resultados será de mucho beneficio a la Universidad.

**Metodológico:** la presente investigación aporta mejoras metodológicas a la institución, al implementar un “SISTEMA DISTRIBUIDO” herramienta útil para el proceso de migración cultural (digital) de la administración pública, proporciona técnicas útiles a lineamientos y directrices, para la toma de decisiones fundamentales, con criterios de experiencia profesional al servicio de la institución.

**Social:** La investigación contribuye al bienestar de la UNHEVAL, porque capacita jóvenes profesionales en redes de comunicaciones, útil y necesario, en la administración de data e información en áreas específicas de la administración de personal.

**Práctico:** Justificado porque permie entender las ventajas del “SISTEMA DISTRIBUIDO” y lograr saber que se trata de las redes de comunicación, que se puede implementar con recursos que ya cuenta la Universidad, y no se hace por falta de conocimiento y de darles la oportunidad da la E.P. de Ingeniería de Sistemas.

**Teórico:** El estudio se realizó para aportar conocimientos al área de administración de personal de la Universidad, para capacitar a los directivos como a los operadores de control sobre el proceso de modernización, implementando parte de un “SISTEMA DISTRIBUIDO” que ayude a mejorar el manejo de información por los trabajadores.

**Importancia.** El estudio permite conocer expectativas y percepciones de los trabajadores, al definir requerimientos y pedidos, sobre todo que la UNHEVAL Huánuco, debe alcanzar mejores niveles de calidad en diferentes áreas de trabajo, con colaboradores, porque el factor principal permite determinar el rendimiento de los trabajadores como calidad en tiempos de la modernidad por aplicación de un “SISTEMA DISTRIBUIDO” a implementarse próximamente en la institución. Es importante la presente investigación, para tener información real de las condiciones del capital humano y capital tecnológico con que cuenta el área de RR. HH. de la Universidad.

### **1.5 Limitación.**

Acceso a la información normal, los jefes de áreas, no colaboran con proporcionar datos e información necesaria, en el desarrollo del estudio de investigación.

La falta de visión por parte de los funcionarios que laboran en la Dirección de personal. Se ha trabajado con charlas de sensibilización para funcionarios y trabajadores de la Universidad Hermilio Valdizán Huánuco, con resultados poco favorables.

Otra limitación está referida a la falta de reportes de control especializados, con el cumplimiento de labores del talento humano, debido a que no se pueden medir los rendimientos de cada personal que colabora con la institución en sus diferentes oficinas.

## **1.6. Hipótesis: General y Específicos**

### **1.6.1. Hipótesis General**

El capital humano y los sistemas distribuidos influyen en el rendimiento del personal Administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

H0: “El capital humano y los sistemas distribuidos NO influyen en el rendimiento del personal Administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

### **1.6.2. Hipótesis Específica**

a). “El capital humano, mejora el rendimiento laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán con Programación en JAVA NETBEAS”

b). “Los Sistemas Distribuidos, mejoran el rendimiento laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán con Programación en JAVA NETBEAS”

## **1.7. Variables: Dimensiones e Indicadores**

**Una variable** se refiere a la posibilidad de ser modificada, que cambia en relación al algoritmo de la función de alguna alternativa determinada. El término variable se refiere a

alternativas a escoger en función de su costo de oportunidad económico o social, y que además ocurre en un determinado periodo su evaluación.

Existen variables cualitativas y cuantitativas. Los primeros porque expresen características o cualidades diferentes; y los segundos porque tienen argumentos numéricos.

Las variaciones cualitativas son:

- **Ordinal.** Variable que toma valores ordenados a una escala establecida.
- **Nominal.** Variable no está sujeto a un orden definido.

Las variables cuantitativas son:

- **Discretas.** Puede presentar cortes en escala de valores seleccionados.
- **Continuas.** Puede adquirir cualquier valor, dentro de un intervalo.

Por influencia las variables pueden clasificarse en:

- **Variable independiente.** El valor solo depende del criterio del investigador, en relación a la función matemática que lo representa dentro del eje de abscisas.
- **Variable dependiente.** El Valor depende de valores que toma las variables independientes relacionados en una función.

### ¿Cómo sirven las variables?

Se utiliza para identificar **características** que se hacen presentes dentro de la hipótesis Científica.

Las variables pueden ser **observables**, según relación de identificación definido por el investigador. La variación se da respecto a su dependencia: en muchos casos, cuando el

investigador intenta deducir un vínculo entre causa y efecto; definido por un algoritmo: Existen variables dependientes e independientes. (<https://concepto.de/variable/>, 2020)

**Dimensión**, del latín *dimensio*, Es una **característica**, circunstancia, **fase** de proceso. Ejemplo: *“La dimensión económica del problema es lo que me preocupa”, “Creo que el congresista no está preparado para la dimensión del país”*

Dimensión se estudia como unidad de medida: **área, volumen, longitud, etc.** *“comprar un nuevo mueble, con dimensiones apropiadas de acuerdo al espacio disponible”, “El equipo no está preparado para jugar en un estadio de estas dimensiones”.*

**3D (tres dimensiones)** algoritmos funcionales con variables en tres (3) dimensiones, permite reproducir gráficas de sólidos y volúmenes para crear una sensación imaginaria. Puede ser, películas 3D, televisores 3D. El concepto 3D tiene dos interpretaciones en la actualidad, que difieren sustancialmente: contenido creado a partir de polígonos para generar sensación de espacio; contenido, presentado para que el cerebro perciba información en tres dimensiones, como ventana de visualización a realidad diferente. (Perez&Gardey, 2014)

**Indicador.** Cualitativo o Cuantitativo, constituido por perspectivas: números, hechos, medidas, procesos, que sirven como unidad de medida para evaluación y control.

Los indicadores, participan en el desarrollo de la investigación, en las propuestas de solución a los problemas, a través del monitoreo de objetivos y metas. Sirven para medir el cumplimiento de objetivos específicos, marcan el impacto de la intervención, y muestran los deseos de los ejecutores del proyecto.

Dado un fenómeno, sujeto a estudios, los indicadores permiten entender la magnitud, intensidad, evolución y pronóstico. Ejemplos: Indicadores demográficos, muestra el ritmo de crecimiento, composición por edades y sexo de la población, y la distribución en el espacio

terrestre de una nación. Entre los indicadores más usados se encuentran tasas, de frecuencia con que se producen determinados hechos, como tasa de mortalidad por año de la población total, natalidad, cantidad de niñ@s en un año.

IDH indicador que evalúa la población de cada país en el mundo con respecto a su calidad de vida, estudiado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Con tres (3) indicadores: Esperanza de vida, Deserción escolar, y PBI. (<https://deconceptos.com/general/indicador>, 2020)

$$f(th, sd) = Ath + Bsd$$

th = Capital Humano (Variable Independiente)

sd = Sistemas Distribuidos (Variable Independiente)

A= Factor de influencia en el Capital Humano

B = Factor de Influencia en el Sistema de Información

$$f.(th, sd) = \text{Desempeño Laboral (Variable dependiente)}$$

### **1.8. Definición teórica y operativa de variables**

Describen actividades del observador, a fin de recibir impresiones sensoriales, que indican la existencia de un concepto teórico, de una experiencia. Manipula y mide variables, para lo cual es necesario cumplir con procedimientos específicos.

"Identificación de datos empíricos de cada caso en estudio"

Estas definiciones incluyen lo siguiente:

- a. Determinación de indicadores que miden la variable. Cuando la variable es cualitativa, si la variable es cuantitativa, se puede medir directamente.
- b. Definición de instrumentos para obtener información sobre variables. Entrevistas, cuestionarios, data histórica, tablas estadísticas, otros.



Permite observar y medir manifestaciones empíricas de variables, definición descompuesta de variables en medidas prácticas, con procesos de deducción, de lo general al específico. Constituye detalles para clasificar unidades de análisis.

Describe los criterios de evaluación y medición de la información que se recoja. Explica el procedimiento matemático de la información de cada variable.

Definición operacional, característica de la realidad que toma diferentes valores, de un caso, para un mismo objeto en periodos diferentes. (Metodología de Investigación, 2018)

Criterios para evaluar una definición operacional:

- a. Adecuación al texto
- b. Confiabilidad
- c. Validez

### Definición Operacional: Variables, dimensiones e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEMENSIONES	Sub Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable	Prueba de hipótesis
<b>Talento humano (th)</b>	Capital Humano, desempeño de funciones, figura valiosa para el logro de objetivos y metas, ímpetu de trabajadores y proactividad. Buena Técnica en el uso de herramientas digitales para la solución de problemas en una institución. Conocimiento y experiencia de colaboradores en el desarrollo de procesos y actividades.	Política Institucional Normativa institucional Directivas del Consejo Universitario	Evaluación de personal Categorías Puestos de trabajo Funciones de cada personal	Nro. Horas de Capacitación / año Nro. Horas de trabajo en un servicio / año	Independiente	Paramétrica
<b>Sistemas distribuidos (sd)</b>	Gestión y Administración de los datos e información que tenga un fácil acceso a ellos con total seguridad. Componentes del sistema de información, que permiten una serie de procesos que consisten en: Entrada de datos. El proceso y almacenamiento de datos son productos que sirven para general reportes, para su evaluación.	ΦData ΦInformación ΦSistemas distribuidos	Archivos Programación Reportes para información y toma de decisiones	Nro. de Trabajadores que trabajan en redes / año Nro. de conexiones en red / año	Independiente	Paramétrica
<b>Desempeño Laboral (dl)</b>	Es el Conocimiento. Es la base del trabajo humano, se denomina Sociedad del Conocimiento Por ello, la calificación profesional, no solo es acumulación de saberes o habilidades. <b>Capacidad de optimizar los recursos y decidir</b> en función de la información disponible. Es el rendimiento de una persona en un puesto de trabajo, que genera satisfacción a gerentes y clientes de la Institución. <b>Competencia laboral</b> , efectiva de un enfoque de rendimiento, evaluado por el cumplimiento de metas y objetivos, dentro de una visión de aprendizaje y trabajo.	❖ Persona Natural, especialista en un área ❖ Presupuesto para pago de remuneraciones ❖ Sistema de Control de desempeño laboral	Certificación profesional del trabajador, en el área de su competencia Capacitado para el manejo de equipos Capacitado para el manejo de Sistemas	Nro. de informe soluciones / informe Nro. de Felicitaciones al personal técnico / año Nro. de usuarios de la red satisfechos / año	Dependiente	Data de Archivos Paramétrica.

Fuente: Elaboración Propia

## **Capítulo II. Marco Teórico**

**Desempeño laboral:** Conceptualizado como rendimiento laboral y actitud del colaborador, considerando tareas y funciones diarias, las que permiten demostrar su idoneidad. Se mide a través de encuestas de satisfacción del público usuario en las dimensiones: Conocimiento de documentos, perfil profesional, relaciones humanas, liderazgo y diseño de instrumentos.

La actitud para el trabajo, varía entre personas, por habilidad, motivación, trabajo en equipo, capacitación, supervisión y factores situacionales de cada caso; La percepción que tenga de la función a desempeñar; Reflejan capacidades y técnicas de rendimiento, las capacidades, conocimientos, y experiencias, son determinantes en el rendimiento laboral. La dedicación que pone el trabajador en actividades y tareas, depende de la motivación con que cuenta el colaborador.

El desempeño laboral, se mide por criterios: Capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, características propias, interactúan con naturaleza del puesto de trabajo y de la organización para producir servicios, que afectan a resultados. Los evaluadores y supervisores, miden el desempeño de colaboradores como: cantidad y calidad de trabajo, cooperación, responsabilidad, conocimientos, asistencia, y respuesta a la supervisión. El rendimiento del personal administrativo se refleja en el cumplimiento de objetivos y metas, se evalúa en relación al porcentaje de metas alcanzadas, al mismo tiempo que se utilizan capital humano y capital tecnológico, de acuerdo a las exigencias del puesto de trabajo y en relación a la demanda institucional.

**Conocimiento del proceso documentario:** Es prioridad para la entidad, trabajar en el ordenamiento de información, para el éxito de las áreas y de la propia Entidad. La gestión de documentos se inicia desde su diseño en las unidades, hasta ser archivados. La impresión,

operación, trámite, servicio y utilidad para la administración. Las personas encargadas de la data histórica, están capacitadas para cumplir con la finalidad de reportar a las instituciones de control y supervisión como la SUNAT, MEF; documentos, que sirven para su evaluación y control. El tratamiento coherente contablemente y administrativamente de documentos, propios de una institución formal, desde que se produce en las diferentes áreas de servicios.

**Perfil profesional:** Se define como habilidades, capacidades, competencias, formación profesional y experticia, calificado como capacidad técnica para asumir responsabilidades propias de su formación, que se hace cargo de atender al usuario final, Sumado a ello debe tener periodos de formación en valores, está directamente relacionado con su rendimiento académico y práctico.

**Relaciones humanas:** Es el nivel de comunicación en sus diferentes modos, que permite al colaborador un trato amical y profesional entre compañer@s de trabajo e interacción con el usuario del servicio; Aspectos relacionados a la mejora del rendimiento laboral, y calidad de servicio del puesto de trabajo, que realiza cada miembro de la entidad, en el menor tiempo posible, aplicando la tecnología instalada en la institución. La comunicación es necesaria en las relaciones interpersonales, porque direccionan mejor el rendimiento laboral “de mejor calidad” permiten aspirar a un clima laboral, agradable para directivos y miembros de la organización, que se visibiliza en la satisfacción de los clientes.

**Diseño de instrumentos:** Es un esquema gráfico de la identidad de la organización y del área de servicios, en función de los objetivos y metas, que guardan relación con la demanda del mercado. Es la representación textual de la función laboral, de acuerdo a las normas de las organizaciones de control y supervisión, acorde a las necesidades de sustentar la calidad de

servicios, que ofrece la Universidad Nacional a sus usuarios: Estudiantes, Docentes, y Público en general. para ofrecer en las distintas áreas de la administración institucional, servicios de calidad, respetando las normas y procedimiento de la administración pública.

### **Programación JAVA.**

Lenguaje de programación de alto nivel, orientado a objetos, con capacidad de ejecución en dispositivos y electrodomésticos. La sintaxis Java está orientada por el lenguaje “C” y por Visual Basic, sin tener en cuenta características de bajo nivel del lenguaje “C” como manejo de memoria y punteros. Java utiliza un **Recolector de Basura(garbaje collector)** que limpia la memoria. Tiene características de programación orientada para objetos, herencia, encapsulamiento, abstracción, polimorfismo, modularidad. Tiene estructuras de control y división, mejor que la mayoría de lenguajes, tenemos: while, do while, if, else-if-else.

**Java** probado, mejorado y ampliado, por una comunidad experta en desarrollo, arquitectos y entusiastas de Java. Están diseñado para trabajar aplicaciones portátiles de elevado rendimiento, para mayor amplitud de plataformas informáticas posible. Poniendo a disposición aplicaciones en entornos heterogéneos, las organizaciones pueden proporcionar servicios y mejorar su productividad, tomando en cuenta la colaboración del usuario final y reducir gastos, tanto para aplicaciones de usuarios como de organizaciones. **Java** se ha convertido en un valor impagable para desarrolladores, ya que permite:

- ✓ Escribir software en una plataforma y ejecutar virtualmente en otra.
- ✓ Crear programas para ejecutar en explorador y acceder a servicios Web.
- ✓ Desarrollar aplicación para: foro, almacén, encuesta, procesamiento formulario HTML y otros.
- ✓ Combinar aplicaciones y servicios de lenguaje Java en aplicación de servicios

personalizados.

✓ Escribir aplicaciones, para móviles, procesadores, microcontroladores, inalámbricos, sensores, gateways, dispositivo electrónico.

**Herramientas web:** Protocolos y estándares utilizados para el intercambio de datos en distintas aplicaciones. Utilizando diferentes lenguajes de programación, por servicios web, programar una lógica de negocios, validaciones, comparaciones, cálculos, procesos, y actividades, como: lógica de acceso a datos, funciones de mantenimiento de datos.

**HTML:** Programa para desarrollar páginas web. Tiene etiquetas, que interpretan el navegador, con interfaz en pantalla. Etiquetas para imágenes, hipervínculos, permiten dirigirse a varias páginas, saltos de línea, listas, tablas. Lenguaje simple y general, sirve para definir formato de documentos. El tags, permite interconectar diversos conceptos y formatos. Para escribir este lenguaje, se crean etiquetas específicas a través de corchetes angulares: < y >. Los elementos brindan una estructura esencial del lenguaje, todas las propiedades contienen atributos.

```

1 <!DOCTYPE HTML PUBLIC "-//W3C//DTD
2 "http://www.w3.org/TR/html4/str1
3 <html>
4 <head>
5 <title>Example</title>
6 <link rel="stylesheet" href="s
7 </head>
8 <body>
9 <div id="header">
10 <h1><a href="." title="Back
11 </div>
12 <div id="toolbar">
13 <span class="left">Today <sp
14 <span class="right">
15 <span id="time">&nbsp;</sp
16 <select id="timezone">
17 <option value="-12">{GNT
18 <option value="-11">{GNT

```



HTML permite códigos scripts, instrucciones específicas para navegadores de procesos.

Puede agregarse scripts conocidos y utilizados como JavaScript y PHP.

**CSS:** (Estilo Cascada) tecnología desarrollada por World Wide Web Consortium (W3C), separa la estructura de presentación. A pesar de la recomendación del grupo “W3C” ya había alcanzado estabilidad al soporte de navegadores comerciales, como Netscape e Internet Explorer. **CSS** programa que controla la presentación de documentos electrónicos con HTML y XHTML. **CSS** separa contenidos de su presentación, imprescindible para crear páginas web complejas. Define contenidos y aspecto, crea documentos HTML/XHTML definidos, con significado completo.

Crear contenidos, se utiliza el lenguaje CSS, define características de cada elemento: Color, tamaño, tipo de letra, separación horizontal y vertical entre elementos, ubicación dentro de la página.

### **2.1.-Revisión de estudios realizados (antecedentes)**

El tema fue elegido con el propósito vincular la optimización de Recursos Humanos Administrativos de la UNHEVAL. Estudiar interrelaciones existentes entre las variables denominadas como: Capital humano, Sistemas distribuidos y rendimiento laboral en la Gestión de recursos administrativos.

El desarrollo y aplicación de modelos para gestión de Recursos Administrativos, responde a demandas valorizadas por las autoridades y público consumidor de servicios, acorde a características funcionales de la administración pública en sus respectivos entornos de referencia y jurisdicción de actuación competente. Para hacer frente a múltiples desafíos que se presenta la gestión de recursos administrativos; en dichos ámbitos, el estudio propone una alternativa, que se trata de incorporar aspectos operativos, procedimentales como estrategia de gestión orientada a atender el aspecto “sensible” como es la satisfacción del público usuario, que mide sus preferencias en la información correcta en corto tiempo.

Un sistema bueno para la administración pública, de la UNHEVAL, en el áreas de administración de personal, contribuye al control y evaluación del rendimiento laboral del personal administrativo, en función del objetivos y metas cumplidas diariamente. El buen funcionamiento del sistema está relacionado con los resultados a tiempo real, Por esa razón es que cada una de las oficinas de control de personal, deben estar interrelacionadas, compartiendo información básica e información clasificada, sobre una plataforma de redes o más propiamente sobre una plataforma de sistemas distribuidos, implementado con un sistema operativo funcional acorde a las exigencias administrativas de la Institución.

## **2.2. Leyes fundamentales y conceptos fundamentales**

### **2.2.1.- Leyes Fundamentales.**

*DECRETO LEGISLATIVO N° 1442*

#### *CAPÍTULO I*

##### *DISPOSICIONES GENERALES*

##### *Artículo 1.- Objeto y finalidad*

*1.1. El D.L. establece disposiciones sobre Gestión Fiscal de RR. HH. en el Sector Público, como mecanismo que fortalece y moderniza el Sistema Administrativo.*

*1.2 El D. L. asigna eficientes ingresos para R. HH. del Sector, a través de Planillas de Pago del Sector, alineada con principios de sostenibilidad y responsabilidad fiscal.*

##### *Artículo 2.- Principios*

*La Gestión Fiscal de RR. HH. del Sector se rige por principios:*

*1. Disciplina administrativa: Utiliza fondos públicos, ingresos de RR.HH. del sector, previsto, de conformidad con lo establecido en el artículo 8.*

*2. Exclusividad: Es competencia exclusiva y excluyente de la D.G. de Gestión Fiscal de RR. HH. del MEF para emitir opinión vinculante en materia de ingresos del Sector Público, para desarrollar normas correspondientes, de conformidad al artículo 8.*

*3. Gestión adecuada: Cumplimiento de entidades del Sector Público, respecto a políticas de gasto público vinculadas al Estado, ejecutadas mediante gestión de fondos públicos, orientada a resultados de eficiencia, eficacia, economía y calidad.*

## **CAPÍTULO II**

### **GESTIÓN FISCAL DE LOS RR. HH.**

#### **SUBCAPÍTULO I**

### **GESTIÓN FISCAL DE LOS RR. HH.**

#### **Artículo 5.- Gestión Fiscal de RR.HH.**

*5.1 La Gestión de RR.HH. implementa el subsistema de gestión de compensación del Sistema Administrativo de Gestión de RR.HH., referido en el literal e) del artículo 5 del D.L. N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de RR.HH.*

*5.2 La Gestión de RR.HH., utiliza eficientes fondos públicos, por estructuración de Planilla Única de Pagos e instrumentos, garantizando sostenibilidad y responsabilidad fiscal.*

*5.3 La Gestión de RR.HH., valida ingresos correspondientes a RR.HH. del Sector y la administra los ingresos, con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia.*

#### **Artículo 6.- Dirección General de Gestión Fiscal de RR.HH.**



*6.1 La D.G. de Gestión Fiscal de RR.HH. del MEF, órgano competente en materia de compensaciones económicas, forma parte del S.A. de Gestión de RR.HH. es la Gestión Fiscal de los RR.H.*

*6.2 Son funciones de la D.G. de Gestión Fiscal de RR.HH., en forma exclusiva y excluyente:*

- 1. Realizar análisis financiero y técnico sobre políticas en materia de ingresos de personal.*
- 2. Proponer medidas y propuestas de sectores en materia de ingresos de personal, que impliquen el uso de Fondos Públicos, conforme a las leyes vigentes.*
- 3. Administrar el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público, autorizada para crear registros de plazas o puestos, conceptos y montos establecidos en el Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los RR.HH. del Sector Público.*
- 4. Registrar en el Aplicativo Informático beneficios acordados en convenios colectivos y laudos arbitrales, conforme a norma correspondiente, y que cuente con el financiamiento en las Leyes y normas del Presupuesto.*
- 5. Emitir opinión favorable sobre Presupuesto Analítico del Personal (PAP) de cada entidad del Sector Público, remitido previo aprobación por los encargados de planificación de la institución como UNHEVAL.*
- 6. Emitir lineamientos y modificación del Presupuesto Analítico del Personal (PAP), en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.*
- 7. Emitir informe favorable para aprobación de escalas de ingresos del personal activo autorizado, las cuales se aprueban mediante D.S., refrendado por el MEF, a propuesta del Titular del Sector.*

8. Validar los puestos de trabajo, determinados en la implementación del Régimen del Servicio Civil regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

9. Emitir opinión de la valorización de puestos propuesta en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

10. Emitir informe sobre ingresos al área de RR.HH. del Sector Público para la programación de desembolsos de fondos públicos.

11. Emitir opinión de ingresos a RR.HH. del Sector Público, vinculante a los regulados por el D.L. N° 19846, Unificar el Régimen de pensiones del personal militar y policial de la Fuerza Armada y Fuerzas Policiales, por servicios al Estado; del D.L. N° 1132, que aprueba la estructura de ingresos aplicable al personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú; y, del D.L. 1133, para el ordenamiento definitivo del Régimen de Pensiones del personal militar y policial, sin afectar facultades delegadas por norma expresa.

12. Otras atribuciones establecidas por norma, son competencias del MEF.

**Artículo 7.- Cobertura de la Gestión Fiscal de los RR. HH.**

7.1 La Gestión Fiscal de RR.HH. tiene como cobertura las siguientes actividades:

1. Registra y aprueba: La D.G. de Gestión Fiscal de RR.HH. encargada de información en el Aplicativo Informático, y aprobar conceptos de ingresos de personal del Sector Público No Financiero, excepto de la SBS y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones; Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE y otras formas organizativas que administren recursos.

2. Registro: La D.G. de Gestión Fiscal de RR.HH. encargada de registrar información de ingresos de personal de Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE y de otras formas organizativas que administren recursos públicos, así como el Sector Público Financiero.

*3. Publicación de información: La SBS, AFP y el BCR del Perú publican en sus portales institucionales la información de sus ingresos a RR.HH., en el formato establecido por la D.G. de Gestión Fiscal de RR.HH.*

*7.2 Las entidades del Sector Público cumplen, bajo responsabilidad funcional, normas y lineamientos que emita la D.G. Fiscal de los RR.HH. en el marco de sus atribuciones.*

**Artículo 8.- Normas y opiniones para ingresos de personal del Sector Público**

*8.1 La Gestión Fiscal de RR.HH. se rige por normas de Administración Financiera del Sector Público y del Derecho Público, por lo establecido en el presente D.L.*

*8.2 Establecido en el inciso 1 del artículo 2, se definen reglas sobre el uso de fondos públicos que impliquen ingresos correspondientes a RR.HH. del Sector Público:*

*1. Las normas se emiten en el marco de responsabilidad y disciplina fiscales según el uso de F.P. por ingresos de personal, depende del presupuesto, cumplimiento de reglas fiscales, sostenibilidad de finanzas del Estado, previamente autorizado por norma expresa con rango de ley del Gobierno Central, por resguardar el equilibrio presupuestal.*

*2. La norma con rango de ley del Gobierno Central debe contar con opinión favorable de la D.G. de Gestión Fiscal de RR.HH. y de la D.G. de Presupuesto Público.*

*3. Ingresos de pensionistas se rigen por norma previsionales vigentes.*

*4. Los ingresos de personal, escalas de ingresos y reajustes necesarios durante el Año Fiscal para Pliegos Presupuestarios, se aprueban mediante D.S. refrendado por el MEF, a propuesta del Titular del Sector, previa opinión técnica favorable de la D.G. de Gestión Fiscal de RR.HH. y de la D.G. de Presupuesto Público, autorizado por norma expresa con rango de ley del Gobierno Central.*

5. Si la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) propone una norma con efectos fiscales, debe coordinarlo previamente con el MEF.

6. En el caso de convenios colectivos o laudos arbitrales, verificar el cumplimiento de la normatividad específica.

7. Las entidades del Sector Público no pueden aprobar disposiciones en materia de ingresos.

8.3 En virtud del principio de exclusividad, establecido en el inciso 2 del artículo 2, se definen reglas sobre las opiniones sobre materia de ingresos a RR.HH. del Sector Público:

1. El MEF, a través de la D.G. de Gestión Fiscal de RR.HH. tiene la competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante.

2. En casos que la opinión o normas tengan impacto del Sistema Administrativo, estas deben ser coordinadas con SERVIR. Para el caso que SERVIR emita opinión o normas y estas tengan efectos fiscales, debe coordinar con el MSF.

3. En caso de compensaciones no económicas, si la opinión vinculante implica un costo fiscal para el Estado, esta se desarrolla en forma coordinada entre la D.G. de Gestión Fiscal de RR.HH. y SERVIR.

**Artículo 9.-** Proscripción de actos administrativos emitidos por entidades del Sector Público contra la Gestión Fiscal de RR.HH.

9.1 Los actos administrativos sobre ingresos de personal en contravención de las disposiciones establecidas en la presente norma, que tengan impacto fiscal, son nulos de pleno derecho, inejecutables, bajo responsabilidad del titular de la entidad del Sector Público que los emiten o intervenga.

9.2 La D.G. de Gestión Fiscal de RR.HH. y/o la entidad del Sector Público declara la nulidad de oficio de actos administrativos, de acuerdo a los siguientes plazos:

a). Para el Sector Público, la facultad para declarar nulidad prescribe en un (1) año, a partir de la fecha en que hayan quedado consentidos.

b). Para la D.G. de Gestión Fiscal de RR.HH., prescribe en el plazo de un (1) año a partir de la fecha en que se conoció el acto administrativo.

9.3 En caso que la D.G. de Gestión Fiscal de RR.HH. emita nulidad, debe informar de ella a la Contraloría General de la República. (Cornejo, 2017)

### 2.2.3.- Definiciones y Conceptos Fundamentales

**Desempeño laboral:** Rendimiento de una persona en cumplimiento de metas, fijadas por las autoridades de la institución y entidades supervisoras; Considerando actividades y tareas que brindan un mejor servicio al cliente, que permiten calificar la idoneidad del servidor público. Se mide por encuestas de satisfacción de autoridades y clientes, en base a dimensiones de: Conocimientos, técnicas, relaciones humanas, liderazgo e instrumentos. La importancia de una responsabilidad laboral, cambia de acuerdo a la persona, porque depende de sus habilidades, destrezas, trabajo en equipo, perfil, supervisión y factores situacionales de cada persona; además de la percepción sobre el puesto de trabajo; dado que el ímpetu refleja el interés por hacer mejor las cosas, basado en la experiencia sobre el puesto. Varios investigadores, coincidimos en que el esfuerzo personal, marca la diferencia. Por lo cual el rendimiento se mide en función de criterios. Profesionalismo, experiencia en horas, aplicación de tecnologías, cualidades individuales que interactúan con la naturaleza del servicio y misión de la entidad para producir programas formativos.

Las personas que trabajan en la gestión documentaria son capacitadas en el tratamiento adecuado de ordenar y sistematizar datos históricos de la institución, desde que se producen en las áreas de servicio al público. La práctica de valores, se relaciona con desempeño, vinculado a la comunicación, trato entre compañer@s de trabajo y respeto al cliente final; estos aspectos

están relacionados con el rendimiento técnico profesional, y con la calidad de trabajo que realiza cada miembro de la organización. la comunicación como elemento fundamental en relaciones interpersonales, direcciona el desempeño laboral, buscando mejorar el clima organizacional. Los instrumentos, funcionan muy bien, acorde a su elaboración y fines de la entidad en respuesta a la demanda del mercado y del impacto en los clientes finales. Los documentos institucionales son útiles para una gestión por procesos que influye en la calidad del servicio administrativo.

**Talento Humano.** Es la inversión de dinero en la capacitación profesional, técnico y práctico de personas Humanas, buscando un mejor desempeño de funciones, figura valiosa para lograr objetivos y metas, trabajadores con ímpetu y proactividad. Mediante herramientas digitales, puede conocerse la opinión de empleados y experiencias, trabajar y reforzar aspectos positivos (<https://negokai.com/talento-humano-definicion-proceso-y-tendencias.html>, 2020)

**Sistema de Información.** Gestión y Administración de información que tenga fácil acceso a la seguridad. Los componentes del S.I. permiten procesos que consisten en: Entrada de datos, procesamiento, almacenamiento y reporte de resultados demandados.

(<https://economipedia.com/definiciones/sistema-de-informacion.html>, 2020)

#### **Cómo funciona un sistema de información (SI). Metodología habitual:**

- **Entrada de Información.** Ingreso de datos habituales de registros: Códigos de barra, teclado de ordenador, cajas registradoras, sistemas de voz, escáner, otros.

- **Procesamiento de información registrada.** Existen operaciones y acciones configuradas. El ingreso de datos, produce reportes, tablas y gráficos, para tomar decisiones, valoración, calificación y balance general.

- **Almacenamiento de Información.** Registro de información ordenado, para acceder a la base de datos, siempre almacenada y accesible para tareas que se requieran.

- **Salida de Información.** Información incluida en un soporte y procesada, facilita al usuario acceso través de diferentes dispositivos como: usb, impresora, voz, otros.

**Tecnología de Información.** Uso de equipos de **telecomunicaciones** y ordenadores, para **transmisión, procesamiento de datos**. La idea de tecnología información (TI) surgió a mediados del **siglo XX**. Por necesidad de almacenar y propagar la información ha cobrado mayor importancia, en la actualidad existe una data básica para el desarrollo de la vida en sus diferentes áreas. Muchas Personas apelan a la TI, comunicándose por correo electrónico, chat o teléfono; televisión para informarse; utilizando consolas de videojuegos y actividades. (<https://definicion.de/tecnologia-de-la-informacion/>, 2020)

**Desempeño Laboral.** Base del RR. HH., denominado **sociedad del conocimiento**. La calificación profesional, no se trata de acumulación de saberes o habilidades, sino la **capacidad de actuar, intervenir y decidir** en toda situación, la atención desplaza las calificaciones por **competencias laborales**. Una práctica laboral efectiva requiere, enfoque de competencia. Nueva visión de relaciones entre aprendizaje y trabajo. (Salas&Diaz&Pérez, 2012)

**Sistemas Distribuidos.** Conjunto de computadores autónomos interconectados. Es una Red de Computadores. La diferencia entre ambos conceptos, dice que un sistema distribuido, es una red manejada por un sistema operativo, siendo en gran medida transparente al usuario, mientras que, en una red de computadores, debe ser gestionada por el propio usuario. Se dice que dos computadoras están interconectadas, si son capaces de intercambiar información, además la interconexión no es mediante cable de cobre, puede ser fibra óptica, enlaces de

microondas o satélites de comunicaciones. Al indicar que los ordenadores son autónomos, queda excluido de la definición “Maestro - Esclavo” (Jimenez Gracia, 2017)

Un sistema. desde la mirada de la necesidad, puede clasificarse en categorías:

- **Sistemas de tiempo real estricto:** Efectos negativos sobre el sistema de control. El sistema cumple con patrones específicos

- **Sistemas de tiempo real no estricto:** Cumplir con algún requerimiento. Produciendo reducción en la calidad de respuesta, aun así, el funcionamiento se puede considerar correcto.

**Sistemas sin solicitud de tiempo real:** Sin control del tiempo, tarda en obtener respuesta. La velocidad es para mejorar tiempos de resultados y optimizar la capacidad resolutive de procesos.

Las técnicas utilizadas para metas logradas, se clasifican en dos tipos:

- **Técnicas *off-line*:** Antes de operar el sistema de tiempo real, se analiza el caso estimando, en función periodos de respuesta; Verifica tiempos de respuestas, debe cuantificarse el grado de eficiencia del sistema de información.

- **Técnicas *on-line*:** Al instante de quedar listo la nueva tarea, se realiza el análisis de planificación, acompañado de tareas existentes. Si el nuevo S.I., continúa con la planificación, se acepta la ejecución; caso contrario, se elimina.

Los sistemas administrados, pueden ser:

- **Sistemas administrados por eventos:** Actividades del control del SI, se activan con la ocurrencia de un evento.

- **Sistemas administrados por periodos:** Acciones de control activados por tiempos establecidos. Se producen a intervalos de periodos regulados,



- **Sistemas administrados por mensajes:** Producido por un mensaje, a través del sistema de comunicación.

### 2.3. Sistemas con multiprocesadores distribuidos

**Red de comunicación.** Cuando la respuesta corre en varios procesadores debemos revisar los mecanismos de conexión, para ejecución de las actividades y tareas. Este mecanismo es paso de mensajes.

Un S.D. compuesto por procesadores conectados entre sí: buses, redes locales, series, otros. Utiliza un sistema de tiempo real, para garantizar plazo máximo de respuestas.

Es necesarios tener en cuenta el impacto del envío de mensajes en respuesta al sistema. Predice y asegura el tiempo acotado en la transmisión de mensajes. Proceso que se realiza por etapas:

**Generación y cola de mensaje.** Enviar mensaje y esperar otro, se divide en archivos de menor tamaño. Cada mensaje, requiere información adicional, para orientar hasta el destino final. Cada grupo de mensajes, debe ser puesto en cola de transmisión.

**Acceso a dispositivo de comunicación.** Una vez direccionado, esperar que el dispositivo de comunicación tenga espacio libre, para realizar la transmisión siguiente:

- Transmitir mensaje por el enlace físico. Desde el procesador origen. El tiempo de transmisión viene determinado por su longitud y velocidad de transmisión del dispositivo.
- Recibir y estructurar mensajes. Recibido los mensajes, debe componerse el mensaje original y notificarse a la tarea destino.

Al analizar el sistema de tiempo real, se suman los tiempos y cola de mensajes, como parte de la ejecución y tarea emisora, luego sumar dos tiempos al tiempo de ejecución de la tarea inicial.

El acceso y transmisión de mensaje se puede analizar de forma similar a como se analiza el acceso y ejecución de una tarea del procesador. El análisis, no distingue entre la ejecución de una tarea en la transmisión de un mensaje por dispositivo de comunicación.

#### **2.4. Modelo para transacciones de tiempo real**

Tiempo de retraso máximo nulo ( $J_i=0$ ). En este modelo no existen relaciones previas entre tareas; Se activa tarea en el instante de llegada del evento externo más el tiempo *offset*, independiente de transacción y menor *offset* sean concluidos o no.

En sistemas distribuidos, se usa un modelado de "transacciones" compuestas por tareas, al estilo computacional. Sistema de arquitectura cliente-servidor, la tarea de pedido ingresa por llegada del evento externo y trabajo de servidores, en diferentes procesadores.

#### **Planificando sistemas de tiempo real**

La generación de eventos externos produce independencia. Existen en el sistema de control, reportes en ejecución simultánea. Este tipo de recurso se denomina procesador.

La planificación del sistema consiste en definir normas para cada recurso disponible.

Las políticas de planificación consideran lo siguiente:

- **Ser predecible**, Asegurar tiempos de ejecución. Analizar efectos de interferencias que el planificador tendrá en el sistema.

- **Ser capaz Gestor**. Usar recursos compartidos. demandar esquemas de planificación, incluso formando parte del mismo sistema de tiempo real.

- **Garantizar tratamiento**. Eventos periódicos y no periódicos, con patrones de llegadas ilimitadas.

- **Garantizar la ejecución**. Tareas sin solicitud temporal, tiempo de respuesta pequeño.

- **Alcanzar utilidades.** Recursos de alto rendimiento, del procesador.
- **Implementar en aplicaciones.** Preferible, disponible y comercial

El mecanismo confiable para determinar normas de planificación del cumplimiento de plazos, es desarrollo de test de planificación. Menores que los plazos de ejecución asociados, donde el sistema se tarda en la verificación de solicitudes.

Un test puede considerarse como no planificado como sistema real, en consecuencia los tiempos de respuesta se estiman por exceso.

### **Planificación estática**

Tiene función de lectura de ingreso en ejecución. Es “eficiente en tiempo de ejecución”, con carga de tareas mínima. El *software* debe partirse en secciones de código, ejecutadas en un espacio.

### **Planificación dinámica por prioridades fijas**

Los problemas se resuelven al instante que aparecen, se elimina la necesidad del plan de ejecución. Es complejo la función de planificar, cuando el sistema resulta fácil de mantener.

***Sistemas distribuidos de T.R.*** Cuando se utiliza asignación estática, se incorporan una planificación comercial existente.

Dentro del esbozo de prioridades, se elige un planificador, una tarea toma control del procesador y no se detiene en ejecutar hasta finalizarlo. Un expulsor de tarea toma el uso del procesador, cuando se activan tareas de prioridad superior

#### **2.4.1 Planificación dinámica por prioridades.**

Cada tarea no permanece fija, varía en tiempos de ejecución, dependiendo del estado de tareas que requieren el uso del procesador.

Los planificadores dinámicos son difíciles de implementar y analizar, diferente a las prioridades estáticas. Su utilidad no se extiende, las causas son:

- **No estable ante sobrecargas.** Cuando una tarea consume más tiempo del estimado.
- **Mayoría de sistemas operativos.** Disponen de planificador basado en prioridades.
- **No dispone de bases teóricas** suficientes, para seguir operando.

#### 2.4.2. Exclusión e inversión de prioridad

Se produce cuando una tarea espera la liberación de un recurso utilizado. Efecto que se produce, cuando la planificación del procesador es expulsora.

- **Secciones de código no expulsable,** Tareas de prioridad superior bloqueadas.
- **Petición por uso de dispositivos,** Se resuelve por llegada (FIFO), una tarea espera resolver peticiones de tareas de baja prioridad.
- **Sincronización por recursos compartidos,** Produce efecto de inversión de prioridad explicable.

El objetivo de sincronización TR, es evitar inversiones de prioridad no acotadas, evitar bloqueo destructivo como:

- **Protocolo de no expulsión:** Minimizar la duración de secciones críticas y evitar bloqueos mutuos.
- **Protocolo de protección de prioridad:** Ejecutar prioridad techo, que corresponde a tareas de alta.
- **Protocolo de herencia básica:** Asignar a la sección crítica mayor prioridad de tareas bloqueadas.

- **Protocolo de prioridad por techo:** Prevenir bloqueo mutuo y cumple la propiedad de bloquear a segmentos de código siguiente. La implementación de este protocolo da lugar a sobrecarga, por calcular el techo de prioridad.

- **Desarrollo de protocolo sin bloqueo.** Compartir datos entre proceso escritor y múltiples procesos lectores. Utilizando doble *buffer* de memoria, procesar escritura se conoce mediante consenso en qué **zona de memoria** va a leerse el dato compartido. En el *buffer* no utilizado, no requiere bloquear el dato compartido, evitando el impacto negativo de menor prioridad.

#### 2.4.5. Planificación de eventos aperiódicos

*RMA* es importante en la planificación de tareas aperiódicas. Los eventos son limitados por tiempo mínimo, entre llegadas en un periodo, es posible garantizar un tiempo de respuesta máximo y, cumplir pedidos temporales estrictos. En eventos aperiódicos con llegadas ilimitadas, no se garantizan tiempos de respuestas máximos. Una vez cumplido plazos por tareas de pedidos, la planificación debe favorecer a la ejecución de otro tipo de tareas, consignan tiempos de respuestas promedios, por mejor calidad de respuesta en los reportes.

Las Políticas de control en tratamiento de tareas son:

- **Servidor de muestreo periódico.** Sucede mediante tarea periódica de alta prioridad, por llegada de eventos, permite capacidad máxima de ejecución. La ejecución se calcula para cumplimiento de plazos en tareas con requerimientos.

- **Procesado directo en alta prioridad:** Es posible en eventos con régimen limitado de llegadas, se podrían incumplir plazos de tareas periódicas por ejecución continua de tareas aperiódicas.

- **Procesado en baja prioridad:** Asignando menor prioridad a cualquier tarea con solicitudes temporales estrictas.

- **Protocolos reserva banda ancha.** Ejecutando tareas aperiódicas, estilo del servidor periódico. Servidor Esporádico. Reservar cantidad limitada de tiempo de ejecución para procesos aperiódicos de prioridad fija, funcional según las siguientes:

- Ocurrencia de un evento aperiódico, por capacidad de ejecución disponible.
- Capacidad de ejecución, puede continuar ejecutando un nivel de prioridad baja.
- Capacidad de ejecución consumida, contado a partir del instante, desde la ejecución consumida.
- Se produce relleno y el servidor esporádico ejecuta a prioridad al nivel normal.

No existen implementaciones comerciales con planificador; si hay implementaciones del servidor que se incorporan en el nivel de aplicación de una forma cómoda y eficiente.

- **Servidores de holgura.** Extracción (*Slack Stealing*) por determinación *off-line*, ejecutan tareas. Si una tarea aperiódica está ejecutando dentro de un intervalo de tiempo, se suspende hasta el siguiente intervalo de holgura.

El algoritmo no genera *off-line* una tabla con intervalos de holgura, aplicable a sistemas con requerimientos estrictos periódicos y pueden dar lugar a tablas grandes.

Los servidores retrasan ejecución de tareas, sin producir pérdida de tiempo, el procesador dispone del mayor tiempo posible para atender tareas aperiódicas. Es interesante la planificación por *Prioridades Duales*. Tareas con demandas temporales comienzan a ejecutar con baja prioridad, tareas sin pedido temporal, asignando prioridad intermedia.

Cuando una tarea llega al límite de tiempo, pierde plazos, a nivel normal.

### **Problemática de los sistemas distribuidos**

Sin algoritmos de asignación de prioridades en sistemas distribuidos, trabajan con técnicas heurísticas de planificación, como el templado simulado o algoritmo *HOPA*. Estos algoritmos heurísticos tienen cálculos sucesivos de tiempos de respuesta y reasignación de prioridades en función de resultados.

El problema en sistemas distribuidos, es que no se dispone de técnica exacta de análisis, por efecto de activación retrasada (*release jitter*) en la activación periódica de tareas, la tarea se activa mediante evento interno generado finalización de tarea previa en cadena de respuesta. Cuando activa una tarea de llegada de evento externo, puede retrasarse en el tiempo de respuesta de tarea anterior. El máximo retraso originado dificulta el análisis para sistemas distribuidos con relaciones de precedencia, porque calcular significa conocer tiempos de respuesta de tarea precedente en cadena. Origina dependencia cíclica, en que los tiempos de respuesta dependen de retrasos, y viceversa.

### **Sistemas monoprocesadores**

Los tests de planificación para sistemas de tiempo real sirven para un sistema de monoprocesador. Supondremos un conjunto de " $N$ " tareas periódicas ejecutándose en un único procesador. Cada tarea " $t_i$ " especificada por tiempo de ejecución " $C_i$ ", periodo " $T_i$ " y plazo ejecución " $D_i$ ". Suponiendo tareas ordenadas de manera creciente en varios periodos, tenemos el siguiente esquema.

## 1. La Dirección Estratégica de Recursos Humanos



Fuente: procesos estratégicos - Bing imágenes

Dos tipos de tests aplicados a tiempo real, basado en conceptos diferentes:

- **Límite de utilización.** Utiliza el % de ocupación del procesador. Cada tarea periódica “ $t_i$ ” carga el procesador con utilidad dada:

$$U_i = \frac{C_i}{T_i}$$

- **Tiempo de respuesta.** Casos de tareas del sistema para comparar con plazos. Ambos tipos pasan por el instante crítico para una tarea  $t_i$ , que corresponde al instante de producción de activación tiene como tiempo de respuesta ideal.

Según (Liu y Layland). El instante crítico se produce cuando se activa simultáneamente todas las tareas de prioridad superior.

### Tareas independientes



Liu y Layland. *RMA*. Aplica “*n*” tareas independientes en ejecución, con plazos de finalización idénticos. Se asignan prioridades óptimas para este tipo de sistemas *rate monotonic* (*RMS*). Asignación óptima con menor periodo de activación. Óptima cuando el SI no se planifica, sin asignación de prioridades. el sistema será planificado si cumple:  $2^{1/N}$

$$U = \sum_{i=1}^N \frac{c_i}{t_i} \leq U(N) = N \left( 2^{\frac{1}{n}} - 1 \right)$$

donde,

$U$  es utilización del procesador, utilización de tareas en el sistema.  $U(N)$  es el límite de utilización máximo del procesador para  $N$  tareas.

Este test condiciona la planificación del sistema por utilidad del procesador no sobrepase valor máximo, dependiente del número de tareas.

Este límite de utilización varía (para  $N > 1$ ) entre el 83% y el 69%, lo cual sirve para sistemas planificables, con utilidad relativamente baja. Este test es suficiente.

### **Tareas con recursos compartidos**

Compartir recursos se lleva a cabo de acuerdo con algún algoritmo de planificación de recursos. Protección de prioridad y límite de prioridad, cada  $t_i$  comparte recursos, equivalente a la duración de sección crítica más larga, con límite de prioridad  $t_i$ , y ejecuta tareas de prioridad menor que  $t_i$ . Identificados como  $B_i$  término de bloqueo.

Una tarea es planificada cuando usa mayor prioridad, es menor que límite de utilización dado por la expresión  $U(i)$ , como función del número de tareas con prioridad mayor que  $t_i$ .

#### **2.4.6. Plazos superiores a los periodos**

Se trata de respuesta a un evento, involucra ejecución sucesiva en varios procesadores, cuando el 1er procesador trate a un nuevo evento los subsiguientes procesadores continúan respondiendo a eventos anteriores.

### **Sistemas multiprocesadores y distribuidos**

#### **Análisis de redes de comunicación.**

Los mensajes se envían en paquetes de tamaño fijo y en la implementación del sistema de tiempo real, se emplean redes de comunicación mediante prioridades asignadas. El tiempo empleado en el proceso de generación y partición de mensajes se puede asignar la tarea de enviar mensaje a otra tarea. El tiempo del proceso de reconstrucción y consumo del mensaje se puede añadir al tiempo de ejecución, encargado de la recepción de mensajes. El tiempo que el sistema de comunicación emplea en enviar mensaje no depende del mensaje a transmitir, tenerse en cuenta el contenido del mensaje utilizando la misma red de comunicación.

Debemos hacer el bloqueo debido a la transmisión de mensajes de menor prioridad. La duración será igual al tiempo de transmisión llamado ***Bm***.

Calcular el tiempo de llegada del mensaje a su destino debe con interferencia de mensajes de prioridad que circule por la red. Si los plazos de ejecución son menores, que los periodos.

El último paquete se transmite sin interferencia, considerar ecuación tiempo de transmisión de suceso ***Cm*** y, tiempo de transmisión del último paquete al valor de ***Rm*** obtenido. Uniformizar modelo y utilizar expresiones de ejecución de tareas, Las ecuaciones derivadas se pueden adaptar, a las necesidades de desarrolladores.

### **Modelo general para Análisis**

Los tiempos de respuestas en ejecución de tareas y en transmisión de mensajes, son:

### **La problemática del Jitter**

Procede de la activación de tareas y mensajes de una misma secuencia de respuestas. Tal como indican Tindell y Clark, Significa que la acción *aj* se activa cuando finaliza la ejecución de la acción previa, *aj-1*, excepto la primera de secuencia, se activa con el datos externo.

### **Marco Situacional**

El desempeño del personal administrativo, en las instituciones públicas se rigen por la normatividad institucional, lo que hace que los colaboradores de la Universidad pública, demoren más tiempo de lo previsto. Ciertamente es que deben medir el tiempo de sus actividades laborales en función de no cometer errores, que les puede llevar a una denuncia o pasar por un procesos administrativos por demorar más tiempo de lo establecido, por otro lado, puede entenderse que la rapidez por hacer una tarea, significa favoritismo, por lo mismo desde ya se entiende que los resultados a las solicitudes de los clientes, toma su tiempo. Pero también cometen excesos respecto del propio tiempo y que incluso puede estar mal hecho el trabajo, por malos cálculos, por errores ortográficos, por errores normativos, por incumplimiento de característica de los resultados. Por esa razón es necesario estudiar el caso, para saber si se puede mejorar la actividad laboral de las personas que prestan servicio en la UNHEVAL.

Tenemos personas nombradas y contratadas que trabajan en la institución personas de diferentes géneros y profesiones, de diferentes edades y remuneraciones, personas que trabajan en favor de la Institución y personas que lo hacen solo por una remuneración. Personas que se han capacitado permanentemente y que tienen un buen capital humano, que conocen sistemas de información y que no tienen ningún inconveniente en el manejo de tecnología de

información; sin embargo, hay muchas personas cansadas y desmotivadas por el trabajo y que claman por permisos, vacaciones, licencias y jubilaciones. Por esa razón es de interés el estudio de este trabajo de investigación en beneficio de la Institución.

## **2.5. Antecedentes**

### ***2.5.1. Antecedentes Contextuales***

La Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, es una institución autónoma con personería jurídica, de derecho público, cuya misión es formar profesionales en 27 carreras universitarias, para el desarrollo de la región Huánuco y del propio Perú. Tal servicio de educación superior se desarrolla, en un entorno globalizado a través de una formación humanista basada en la libertad y respeto a la persona humana. Se rige por la Constitución política del Perú, la Ley Universitaria N° 30220, su Estatuto y demás normas del Estado. identificada con RUC N° 20172383531, con domicilio legal en la Av. Universitaria N° 601-607, Ciudad Universitaria Cayhuayna, distrito de Pillcomarca, provincia y departamento de Huánuco.

### ***2.5.2. Antecedentes Internacionales***

Según (Mendieta, Erazo, Narváez, 2020) en su tesis “Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del sector hospitalario” La investigación tuvo por objetivo proponer un modelo de gestión por competencias con el propósito de solucionar el problema descrito, por cuanto este afecta el bajo rendimiento de los funcionarios en el área administrativa por no estar alineado a su perfil. Metodológicamente fue de tipo descriptiva. La investigación sobre un modelo de gestión de competencias, fortalece la Contratación al momento de seleccionar el personal idóneo para un determinado puesto de trabajo. Con este

modelo se pretende reclutar **cliente interno** de acuerdo al nivel de instrucción y la experiencia que haya generado; además sirve de guía a la coordinación de capacitación y formación para un mejor desempeño al momento de organizar un plan de entrenamiento para el personal, que vaya orientado con el puesto que cada uno ejecuta (Tesouro UNESCO).

Según (Luis Miguel Jimenez, Rafael Puerto, Luis Payá, 2017) “Sistemas Distribuidos: Arquitectura y Aplicaciones” Se define como un conjunto de computadoras autónomas interconectados, es una red de computadoras.

Dos computadores están conectados, si son capaces de intercambiar información, la conexión no tiene por qué ser mediante un cable de cobre; puede ser fibra óptica, enlaces de micro ondas ó satélites de comunicaciones. Un sistema con unidad de control y muchos esclavos, no es una red, tampoco lo es una computadora grande con impresoras y terminales remotas. El estudio de sistemas de comunicación, ha permitido el desarrollo de nuevos esquemas de diseño, donde las tareas se distribuyen en varios dispositivos. Los mecanismos de comunicaciones entre procesos, sincronización y establecimiento de requisitos temporales en sistemas conectados a una red de computadoras. (Payá, 2017).

### ***2.5.3. Antecedentes Nacionales***

Según (Ortiz Aristizabal, 2019) en su tesis “SISTEMA DISTRIBUIDO CON AUTENTICACION BIOMÉTRICA PARA LA ADMINISTRACION DEL PERSONAL DE UNA RED DE SALUD” estudia el problema ¿Cómo influye un sistema distribuido con autenticación biométrica en la administración del personal de una Red de Salud?, El objetivo general fue determinar la influencia del sistema distribuido con autenticación biométrica para la administración del personal de una Red de Salud, con hipótesis general “El sistema distribuido con autenticación biométrica **mejora** la administración del personal de una Red de Salud”. El

tipo de investigación **APLICADA** de nivel **EXPLICATIVO**, con diseño **PRE EXPERIMENTAL** bajo observación (pre y post test), Población y muestra definida por 31 **TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS** de la red de salud. Se concluyó que la implementación del Sistema Distribuido con Autenticación biométrica para la Administración del Personal de una Red de Salud, benefició directamente a trabajadores, cuyo resultado mejora la administración del Personal dentro de la institución. Hipótesis probada y aceptada con un 95 % de confiabilidad, donde la integración del sistema informático, ha sido satisfactoria. (Ortiz Aristizabal, 2018)

#### ***2.5.4. Antecedentes Locales***

La relación entre bienestar laboral y desempeño laboral de servidores públicos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco durante el 2019. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, no experimental, con diseño descriptivo correlacional, transversal y prospectivo. Población conformada por 71 trabajadores, para la recolección de datos se utilizó una guía de entrevista y dos cuestionarios, uno de bienestar laboral y otro de desempeño laboral de colaboradores públicos, los cuales fueron aplicados según las consideraciones éticas de la investigación. Los resultados dicen que el 96,7 % (58) tuvieron desempeño medio y el 63,3 % (38) nivel de bienestar laboral alto. Existe relación significativa entre bienestar alto y desempeño laboral en las dimensiones de: conocimiento del puesto, autonomía, manejo de la información, responsabilidad, actitud de servicio y comunicación. (Agui&Ortiz, 2019)

Según (Rosales Encarnación 2018), tesis “LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO HUÁNUCO” Detalla un problema de aspectos relacionados a la modernización de la gestión pública y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, con el fin de mejorar el desempeño de trabajadores y así sirva de guía a la institución. Actualizar e implementar los

sistemas de modernización de la gestión pública y lograr eficiencia, y eficacia en el desempeño laboral. El nivel de investigación es descriptiva correlacional y el tipo de investigación es: por su alcance temporal, amplitud, fuente, carácter, naturaleza, marco, estudio por objetivo. La población fue de 420 trabajadores y la muestra del estudio 30 personas, como muestra no probabilística, se consideró el criterio de inclusión y exclusión a juicio del investigador. La investigación ha tenido como objetivo “Determinar de qué manera la modernización de la gestión pública se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco periodo 2017”. Por resultados obtenidos la mayoría, se puede afirmar que los trabajadores nombrados, contratados y población contribuyente la dimensión de la modernización de la gestión pública tiene una relación positiva alta con el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco. La conclusión es que la modernización de la gestión pública es una variable muy importante para mejorar el desempeño laboral en trabajadores y logro de buenos resultados para la institución. (Rosales Encarnación, 2018)

Según (Verde Caldas, 2021) “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLAZA VEA DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO PERIODO 2021”, objetivo “Determinar la influencia entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021”. Hipótesis general, Existe la influencia entre el clima organización en el desempeño laboral de trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021, Tipo de investigación descriptivo correlacional – se estudió cada factor del clima laboral y desempeño de trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco”.

Investigación es de enfoque cuantitativo, se utilizó la recolección de datos para probar la hipótesis, el diseño de la investigación es no experimental, ya que no se manipuló las variables de estudio, para esta investigación se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento se utilizó el cuestionario. “El análisis de los datos se hizo a través de prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, en el programa (SPSSv23). Se determinó que el Clima Organizacional tiene una influencia significativa con el Desempeño Laboral en trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco periodo 2021”. Se puede interpretar en el Cuadro No 4 que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,833 o 83,3%, indica que son confiables los casos procesados para la investigación. “La intensidad de la relación hallada es de  $r = 0,941\%$  que presenta una correlación significativa, el valor de sigma es de 0,004 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se afirma que se acepta la hipótesis “existe la influencia entre el clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco periodo – 2021”. (Verde Caldas, 2021).

Según (Checa, Cabrera, Chavarry, 2020) “Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria” diagnóstico del estado actual del desempeño laboral de CMAC Piura S.A.C., objetivo elaborar una Estrategia de Gestión del Talento Humano, que contribuya a implementar, desarrollar y evolucionar habilidades, aptitudes y conocimientos que solucionen el problema de investigación. Estudio diseño descriptivo-propositivo, características de la gestión del talento humano y aplicarlo para resolver problema materia de investigación. Encuesta a la muestra constituida por 36 personas; para el proceso se utilizó el programa SPSS y obtuvo validez de alfa de Cronbach a razón de 0,862; encontrándose, resultados de tablas estadísticas la falta de oportunidades de crecimiento, capacitación y desconocimiento de planes estratégicos; falta de buena comunicación entre



áreas, entre otros resultados. Es necesario construir una estrategia de cuatro etapas que busca gestionar el talento desde la incorporación del colaborador a la entidad, dar retroalimentación y seguimiento para solucionar el problema en el desempeño laboral. Concluye elaborar una Estrategia de Gestión del Talento Humano como ayuda a la mejora del desempeño de colaboradores de CMAC Piura S.A.C. (Checa Cabrera Chavarry, 2020)

### **Capítulo III. Metodológico**

Conjunto de técnicas y procedimientos que se emplean para formular una hipótesis, resolver problemas y desarrollar la investigación. Explicación, de cómo se desarrolla el proyecto de investigación. Se trata de un conjunto racional de técnicas y procedimientos que permite a investigadores dirigir sus esfuerzos para alcanzar resultados deseados con su investigación.

La metodología determinar el modo de recopilar, ordenar y analizar datos obtenidos para la investigación. El marco resulta uno de temas importantes de una tesis. Esta ciencia se aplica a los campos de estudio más variados: ciencias sociales, educativas, económicas, etc. de acuerdo al tema que se estudie, se optará por la elección de un tipo de metodología u otra.

La metodología de una tesis, estudia la naturaleza del objeto, diseño de investigación; considerando:

- ✓ Población y muestra para el análisis.
- ✓ Tipo de estudio del trabajo de investigación.
- ✓ Técnicas de recolección de datos.
- ✓ Tabulación y análisis de datos recogidos.

El enfoque de investigación, es Mixto, Enfoque cualitativo, como el cuantitativo:

Enfoque cualitativo. Es utilizado, en ciencias sociales, y en aplicación de la Ingeniería social, no utiliza, medición numérica, sino encuestas, entrevistas, opiniones del investigador, considerando lo siguiente:

- ✓ Diseño de teoría básica.
- ✓ Diseños etnográficos.
- ✓ Diseños narrativos.
- ✓ Diseño de causa efecto.

Enfoque cuantitativo. Es utilizado en ciencias básicas, naturales, e Ingeniería en general, los resultados, provienen de mediciones numéricas. Se realiza a través de cuestionarios cerrados, observación experimental, y otras técnicas, para contabilizar datos y establecer estadísticas, tenemos:

- ✓ Diseño experimental.
- ✓ Diseño no experimental.

El Tipo de estudio. define el trabajo realizado en la investigación, como estudio descriptivo, porque se plantea describir la situación organizacional de la “ENTIDAD” en un periodo de tiempo. Es un estudio transversal, ubicado en la Dirección de Personal de la UNHEVAL Huánuco, en el periodo 2021-2022.

El diseño que se ha utilizado para desarrollar la presente investigación, sigue un orden específico, propuesto por el investigador.

Unidad de análisis y muestras: «El objetivo de este trabajo, es estudiar el área de control de personal de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, en aspectos relacionados con la contratación, nombramiento y control de asistencia del recurso humano administrativo de la Universidad, particularmente en el campus universitario de Pillco marca. En este contexto, se define como unidad de análisis, a la organización social denominada, «UNHEVAL», en particular, con sede en la ciudad de “Huánuco”. La población está conformada por el “Personal Administrativo de la UNHEVAL”, constituidos por personal nombrado y contratado, trabajando en las diferentes áreas administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, funciona con una dirección de personal, a cargo de un profesional del área administrativa que conoce de leyes, dependiente de la Dirección General de Administración.

Lo que se refiere a la obtención de datos necesarios para el análisis, se realiza, mediante una encuesta al personal de área, mientras que por otro lado se realiza encuestas a los colaboradores, que trabajan como personal administrativo de la Universidad, para tomar conocimiento, respecto del nivel de organización y control del personal nombrado y contratado de la UNHEVAL.

Para la recolección, de datos del público usuario, se ha realizado un muestreo, por conveniencia. Se trata de una técnica, de muestreo no probabilístico, y no aleatorio. Utilizada, para crear muestras, de acuerdo, con las oportunidades de encuentro el personal técnico y con los usuarios dependientes de la- UNHEVAL, a quienes se les encuesta ha encuestado. (Tesis y Masters, 2022)

En general, se ha utilizado técnicas de muestreo, en situaciones en las que hay grandes poblaciones, para ser evaluadas, ya que, mayormente no se puede realizar encuestas a toda la población usuaria.

### 3.1. Determinar Universo y Población

POBLACIÓN	MUESTRA
La población estará conformada por 446 personas que trabajan como profesional administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, pudiendo ser Nombrado ó Contratado.	Se ha calculado la muestra de entre las 446 personas. Una muestra de personal nombrado y otra de personal contratado en diferentes modalidades.

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.2. Selección de la muestra

Según la base de datos, de la Dirección de Personal de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, tenemos 300 personas nombradas y 200 personas contratadas, en total 500 personas que desarrollan tareas administrativas en total, de las cuales para este trabajo de investigación vamos a calcular las respectivas muestras.

El valor “Z” de la curva normal, depende del nivel de confianza que el investigador estima por conveniente, de acuerdo a su experiencia sobre el tema, siendo estimado para este caso de investigación un 90% de probabilidad de éxito y un 10% de fracaso.

Resultados de la Tabla Normal	
Nivel de Confianza	Z $\alpha$
99.70%	3.00000
99.00%	2.58000
98.00%	2.33000
96.00%	2.05000
95.00%	1.96000
90.00%	1.64500
80.00%	1.28155
50.00%	0.67400

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=oc8i9g144Y0>

(e) Es el error de estimación máximo aceptado. Se refiere a la cantidad de error de muestra aceptada por los investigadores. Nivel error estimado por los investigadores.

### Muestra

El Cálculo corresponde al número de personas nombradas y contratadas, que laboran en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, desarrollando tareas administrativas, de acuerdo a su contrato, en cumplimiento de los estatutos y reglamento de la UNHEVAL, que se ajustan a la Ley Universitaria y a las disposiciones del Ministerio de Economía y Finanzas, que asigna un presupuesto a las universidades públicas, para el cumplimiento de la política nacional, en la formación de profesionales en sus 28 carreras profesionales.

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{(N - 1)E^2 + Z^2 P Q}$$

Donde:

n= Tamaño de muestra

Z= Valor Z curva normal (1.96)

P= Probabilidad de éxito (0.95)

Q= Probabilidad de fracaso (0.05)

N= Población (446)

e= Error muestral (0.10)

<b>Personal UNHEVAL</b>		
ITEM	DATOS	Muestra(n)
Z (Curva)	1.28155	<b>24.87</b>
P (Éxito)	0.8	
Q (Fracaso)	0.2	
N (Población)	446	
e (Error)	0.1	

Fuente: Elaboración propia

Significa que, para el presente trabajo de investigación, se trabajará con una muestra de 25 personas de diferente género y condición laboral, a quienes se ha entrevistado, cuyos resultados se presentan en el siguiente capítulo de este informe.

### 3.3. Nivel y Tipo de Estudio

NIVEL: La presente investigación corresponde al nivel aplicativo.

TIPO: Empleando análisis de muestras, experiencias previas, la investigación es del tipo descriptiva.

### 3.4. Diseño de la Investigación

Esquema de investigación

G = O1 X O2

G: Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco

O1: Situación de personal administrativo que laboran en la Institución

X: Personas Nombradas y Contratadas que laboran en la Institución.

O2: Nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la UNHEVAL

### 3.5. Métodos, Técnicas e Instrumentos

TÉCNICA	INSTRUMENTO	ÍTEMS
Encuesta	Ficha de encuesta/Cuestionario	Para la obtención de datos
Entrevista	Ficha de entrevista	
Fichaje	Fichas textuales	Desarrollo del fundamento teórico
	Resúmenes	Redacción marco teórico
Análisis documental	Fichas de resumen	Para desarrollo de los objetivos y la obtención de información
	Fichas de análisis	
	Análisis de informes	

Estadística	Tablas y gráficas	Para desarrollo del análisis de datos
-------------	-------------------	---------------------------------------

Fuente: Elaboración propia

### **TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS**

<b>ENTREVISTA</b>	<b>ENCUESTAS</b>	<b>Análisis Documental</b>
Esta técnica se aplicará al personal administrativo de la UNHEVAL, para conocer sus opiniones y experiencias respecto al desempeño laboral en función del talento humano, sistema de información y tecnología de información.	Se aplicarán a los estudiantes, docentes, autoridades de la UNHEVAL, quienes son los que califican la calidad de los servicios de las áreas competentes donde se desempeña el personal administrativo.	Esta técnica se aplicará para analizar el CV de las personas que prestan servicio a la Universidad en las diferentes áreas funcionales.

Fuente: Elaboración propia

### **3.6. Procesamiento y Presentación de datos**

Técnica que se inicia con tabulación de datos recogidos en encuestas y entrevistas. Además, se debe tabular resultados del desempeño laboral del personal administrativo, en opiniones de las autoridades, jefes de área, estudiantes, docentes y público usuario de los servicios de la UNHEVAL.

### **3.7. Validación y confiabilidad del instrumento**

El Estudio ha validado el contenido y la confiabilidad de un cuestionario que mide actitudes de trabajadores administrativos en general hacia los usuarios de los servicios

administrativos de la Universidad Nacional, la misma que se desarrolla a diario, de acuerdo a la Ley Universitaria, a los estatutos de la Universidad, a los reglamentos de cada área administrativa en particular y a las propias exigencias y demandas de los estudiantes y docentes en actividad. El proceso de validación incluyó consultas con expertos en el tema de organización y administración de recursos, archivos y utilizad para responder ante las instituciones de supervisión del estado peruano.

El Cuestionario de atribución AQ-27, modificado por los investigadores y aplicado luego a una muestra piloto. Se usó la escala de calificación para el experto y se procedió al análisis respectivo mediante el coeficiente. La confiabilidad se determina mediante el coeficiente alfa de Cronbach. La muestra estuvo conformada por 25 trabajadores de la Dirección de personal, quienes se encargan de controlar asistencias, rendimientos laborales y quejas de público usuario, con la finalidad de atender a satisfacción de los mismos.

Resultados: La consulta a 3 jueces expertos arrojó un coeficiente V. de Aiken de 0,94 y el coeficiente alfa de Cronbach en la muestra fue de 0,702. Conclusiones: El Cuestionario AQ-27 para medir actitudes en trabajadores de una entidad pública, fue validado tanto en su contenido como en su consistencia interna. (Bolívar-Paredes&Villanueva-Ruska, 2017)

### **3.8. Tabulación y análisis de datos**

Esta sección trata del plan que el investigador propone para el procesamiento y análisis de la data e información, a fin de dar respuesta a las preguntas y probar las hipótesis.

Los datos por si solos, no dan respuesta a los que se estudia. Es necesario determinar cómo se van a agrupar, clasificar y resumir a fin de que signifiquen algo, Si bien esta es una fase del trabajo que se realizará posteriormente a la recolección de datos, debe ser planificada, incluyendo las fases del proceso de investigación.



El Plan de Tabulación es la siguiente:

- ✓ Plan de tabulación es determinar resultados de las variables de estudio señaladas, a fin de dar respuesta a problemas y objetivos.
- ✓ Elaboración de datos supone preparación de un plan de tabulación que consiste en producir tablas estadísticas, en atención a los objetivos e hipótesis, permiten la presentación de la información en forma sistemática.
  - ✓ Los datos pueden tabularse a mano o con la ayuda de un software aplicativo.
  - ✓ Previo a la tabulación de la información es necesario definir las categorías de análisis para variables cualitativas y codificación de información para variables cuantitativas.
  - ✓ Es fundamental previo a la tabulación, eliminar errores de registro o de codificación. Significa que antes de procesar la información deben revisarse datos originales para corregir información incorrecta e incompleta.
  - ✓ Si la información es codificada y procesada por una computadora, se debe verificar la codificación y calidad de información ingresada al sistema.
  - ✓ Asegurarse de que la información sea confiable antes de proceder a su análisis.

Proceso para seguir un Plan de Tabulación

- ✓ Detallar variables identificadas y objeto de estudio, según la definición de variables e instrumentos elaborados.
- ✓ Determinar variables que ameritan ser analizadas individualmente o presentadas en cuadros simple de una variable, según los objetivos y las hipótesis.
- ✓ Determinar las variables que deben cruzarse, según los objetivos y las hipótesis.
- ✓ Esquematizar algunos casos en cuadros, para determinar la posibilidad del cruce de variables, para relacionarse a escalas de clasificación.
- ✓ Hacer el listado de los cuadros que deberán presentarse. (Buenas Tareas, 2021)

### **3.9. Consideraciones éticas**

La publicación de investigaciones científicas ha tenido gran importancia en la sociedad, ya que el principal objetivo es divulgación hallazgos y conocimientos, con el fin de mejorar el desarrollo de la humanidad. Sin embargo, han surgido nuevos incentivos de publicación. Debido a la presión de los autores por mejorar sus carreras profesionales, han proliferado las malas prácticas en procesos de publicación. Esta presión, ha condicionado un gran aumento en la cantidad de artículos científicos publicados y con ello ha quedado en evidencia asimismo el aumento de los casos de malas prácticas en las publicaciones de artículos. De ahí la importancia de retomar el sentido original de la investigación científica y su difusión, tomar en cuenta los aspectos éticos que deben regir. Se describen las consideraciones éticas que deben seguir los participantes en una publicación científica, analizando las desviaciones y malas prácticas del proceso de publicación y evitar copias de soluciones para evitar conflictos. (Espinoza, 2019)

## Capítulo IV. Resultados

### 4.1. Desarrollo del Proyecto

Para ello es necesario conocer lo siguiente:

**Población y Muestra:** La población de estudio conforma los 446 trabajadores administrativos de las áreas administrativas que trabajan bajo la Administración general de la UNHEVAL, así como los colaboradores administrativos que trabajan en las diferentes Facultades de la UNHEVAL, y quienes deben dar cuenta de sus asistencias y competencias objetivas a la Dirección de Persona, de acuerdo a las normas internas de la Institución. La muestra se ha calculado con la aplicación de una fórmula clásica, por tener una población mayor a 30 elementos del conjunto de colaboradores. El cálculo con una probabilidad de éxito de un 20% de acuerdo al criterio de los investigadores es de 25 personas encuestadas, con 26 preguntas de rigor.

**Instrumento de investigación:** se aplicó para el desarrollo de la presente investigación es el cuestionario que se administra de forma virtual a través de la página web. “El cuestionario es un formato redactado en forma de interrogatorio, donde se obtiene información acerca de las variables que se van a investigar”.

“El cuestionario es un formato redactado en forma de interrogatorio en donde se obtiene información acerca de las variables que se van a investigar”. Quienes a su vez han contribuido decididamente al presente trabajo de investigación, validando los datos con sus respuestas, de acuerdo a sus experiencias de trabajo en la institución.

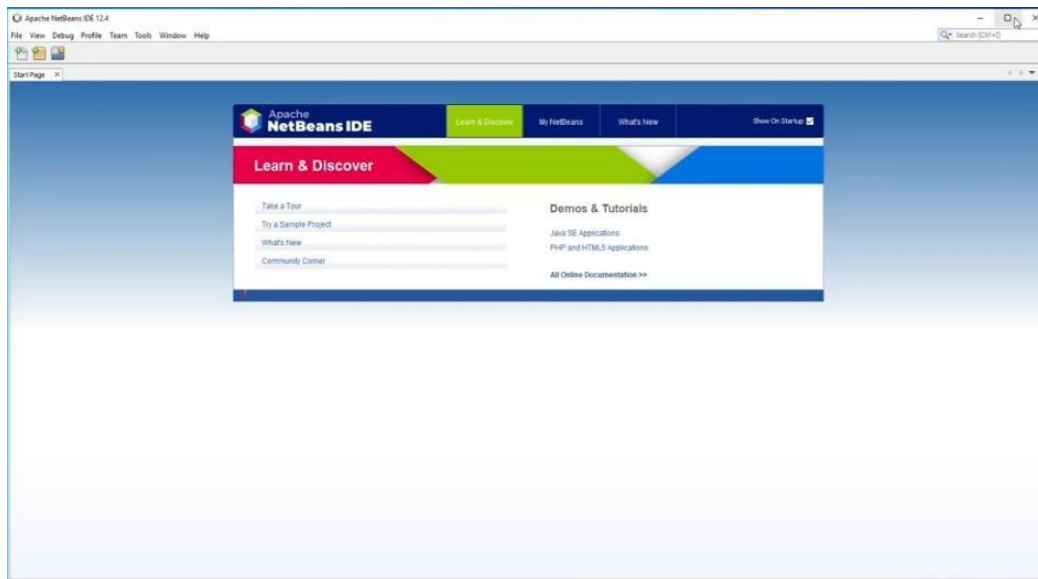
A continuación, abrimos el programa IDE NetBeans: Que es un software de apoyo para el tratamiento de datos que se manejan en la UNHEVAL, como egresados de la carrera profesional de Ingeniería de Sistemas, hemos tenido la oportunidad de aprender a programar y quizás lo más importante es saber los procesos de implementación de un sistema de información a las necesidades de la institución Pública, en este caso a un área específica, donde

tenemos la experiencia de trabajar con datos de la Institución y con la opinión de personas que trabajan para la UNHEVAL, quienes aportan con sus experiencias y profesionalismo en las diferentes áreas de competencia en beneficio de los usuarios.

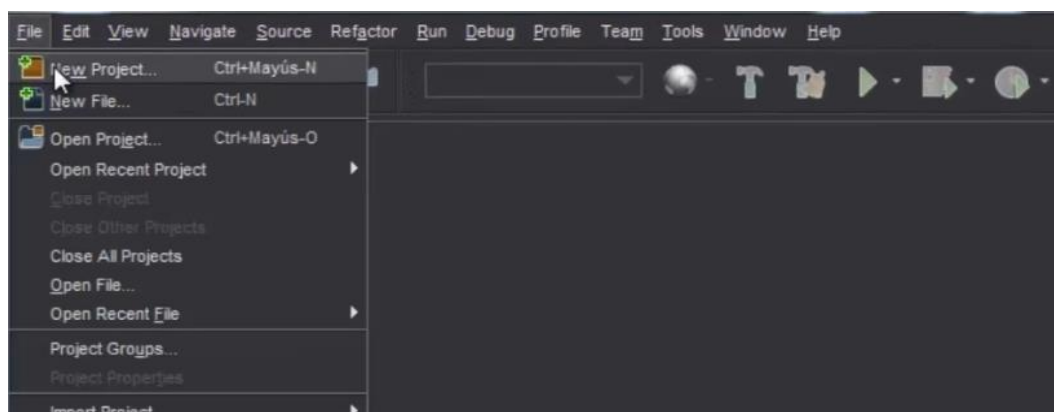


Se puede observar el interfaz del software para conocimiento del usuario programador, a partir de esta ventana de diálogo, se puede hacer conversaciones versátiles y amigables, para el uso de instrucciones y comandos de programación, para la creación de una base de datos, útil en la captura de datos, generación de información, reportes de acuerdo a las necesidades del área de personal, sobre todo en este caso específico de la investigación, se trata del control de personal, por asistencia, hasta cuando pueda inventarse un algoritmo que permita evaluar el rendimiento laboral del personal administrativo, que en efecto se denomina desempeño laboral, dependiente supuestamente del talento humano y de la tecnología, como factores que influyen en el área de personal.

Una vez ejecutado la aplicación abrir Nuevo Proyecto:

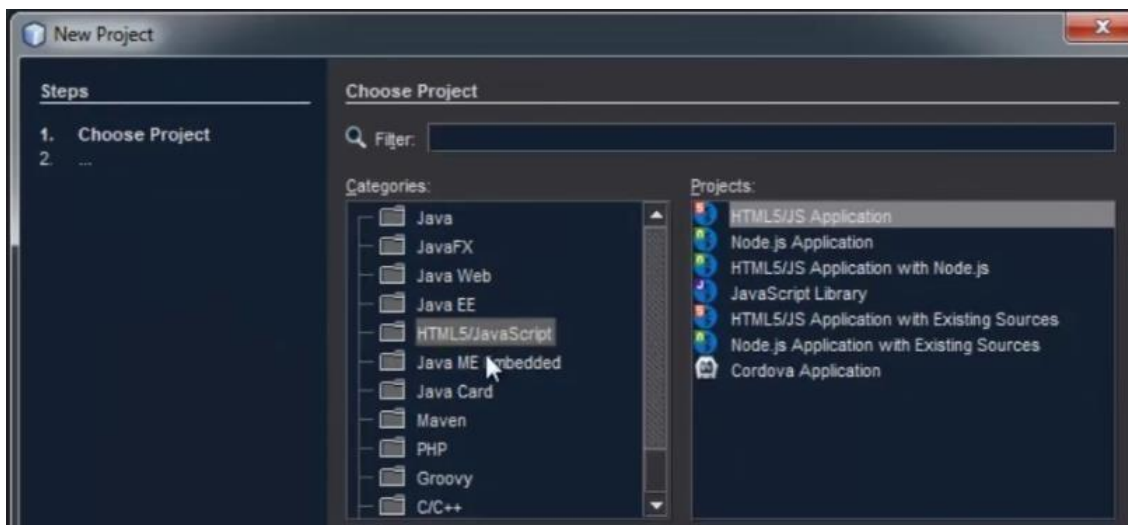


La tecnología, es un recurso importante en la determinación de resultados de las personas que conocen como colaboradores que influyen en el área de personal administrativo, un proyecto que nos permite ingresar datos de las personas que trabajan sea como contratados y/ o nombrados, desempeñándose como personal especializado en un área específica, por lo cual ha sido amigable la programación de un sistema de control para personas que laboran en la UNHEVAL.



Este interfaz, ya es más específico, con un menú de comandos e instrucciones, que permite al software, generar un sistema información para el personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

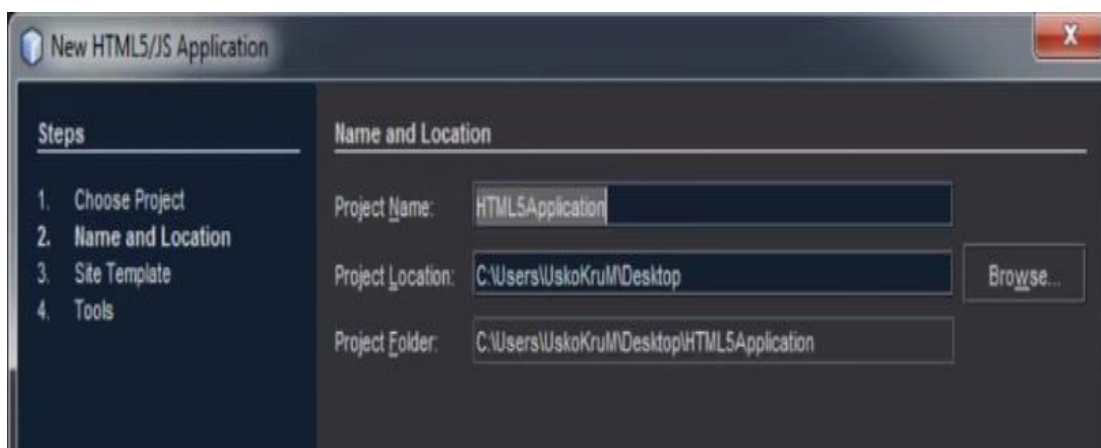
Seleccionamos HTML5:



HTML 5 (HyperText Markup Language, V.5) Quinta revisión importante del lenguaje básico de World Wide Web, HTML. específica dos variantes de sintaxis para HTML: una «clásica», HTML (text/html), conocida como HTML5, y una variante XHTML conocida como sintaxis XHTML 5, debe servirse con sintaxis XML (application/xhtml+xml). Esta es la primera vez que HTML y XHTML se desarrollan en paralelo. La versión definitiva de la quinta revisión del estándar se publicó en octubre de 2014.

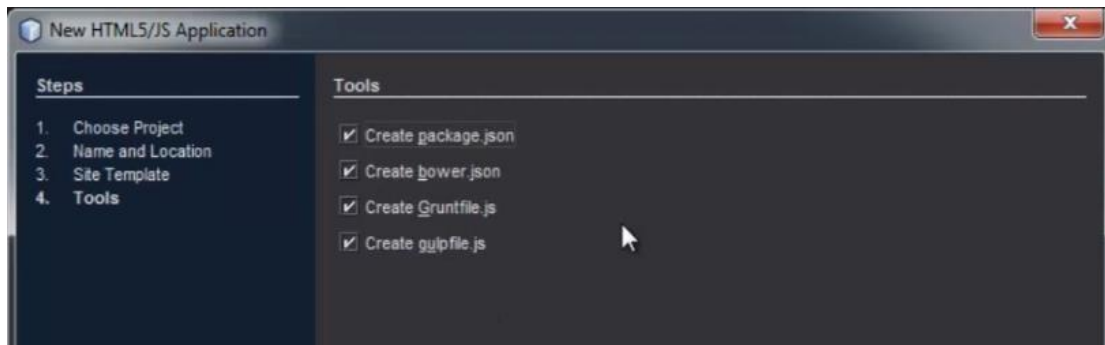
Al no ser reconocido en viejas versiones de navegadores por sus nuevas etiquetas, se recomienda al usuario común actualizar su navegador a la versión más reciente, para disfrutar de todo el potencial que provee HTML 5.

A continuación, colocamos el nombre de la página:

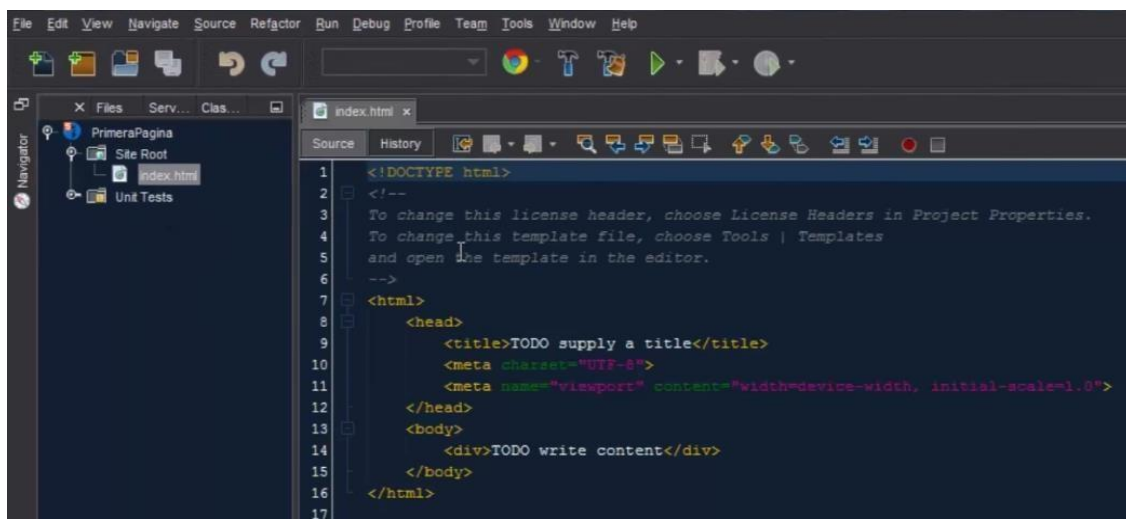


Mantenemos seleccionado todos los ítems.

El desarrollo de este lenguaje de programación, está regulado por el Consorcio W3C. HTML5 establece nuevos elementos y atributos que reflejan el uso típico de los sitios web modernos. Algunos son técnicamente similares a las etiquetas <div> y <span>, pero tienen un significado semántico.



A continuación, la pantalla nos mostrará de la manera siguiente:



En esta página ya se puede observar la escritura lógica de una programación intencionada, que permite argumentar las demandas y/o requerimientos de la dirección de personal, que está orientado al control de personal, para saber el talento humano con que cuenta cada integrante del grupo, dependiente de la UNHEVAL, que contribuye como personal administrativo de diferentes condiciones laborales, diferentes sexos, diferentes edades,

diferentes experiencias profesionales y años de servicios, entre otras características del personal, que permitirá encontrar razones para saber el desempeño laboral de cada persona.

Seguidamente escribimos el siguiente código, para ajustar los márgenes de página y el diseño:

```
.dscont {
  column-gap: 7rem;
}
.newcontent {
  width: 310px;
  border-radius: 1rem;
  padding: 2rem 0;
}
.newimg {
  width: 150px;
}
.newimg,
.newsub {
  margin-bottom: 1rem;
}
.newti {
  font-size: 1rem;
}
.footercopy {
  margin-top: 6rem;
}

media screen and (min-width: 1200px) {
  .homeimg {
    height: 420px;
  }
}
```

Es útil para la impresión de los archivos y la propia presentación de los archivos en pantalla, se diseña de acuerdo a los criterios técnicos del programador.



```

    font-weight: 500;
  }

  .navL-img {
    width: 1.25rem;
  }

  .navLink ,
  .navL ,
  .navToggle,
  .navClose {
    color: #fff;
  }

  .navToggle {
    font-size: 1.25rem;
    cursor: pointer;
  }

  @media screen and ( max-width: 767px) {
    .navM {
      position: fixed;
      width: 100%;
      background: #08c0c0;
      top: -150%;
      left: 0;
      padding: 3.5rem 0;
      transition: .4s;
      z-index: 100;
      border-radius: 0 0 1.5rem 1.5rem;
    }
  }

```

En esta sección se ha presentado los reportes a colores, para dar facilidad de reconocimiento de las características propias de área de personal, y que sea de fácil identificación para el usuario de la red.

```

img {
  max-width: 100%;
  height: auto;
}

button,
input {
  border: none;
  outline: none;
}

button {
  cursor: pointer;
  font-family: 'Poppins', sans-serif;
  font-size: .938rem;
}

.section {
  padding: 4.5rem 0 2rem;
}

.stitle {
  font-size: 2.25rem !important;
  margin-bottom: 2rem;
  text-align: center;
}

.container {
  max-width: 968px;
  margin: 0 1.5rem;
}

```

En este párrafo, se define las ventanas de comunicación entre el usuario de la red y el sistema de información, a fin de sistematizar los datos que llegan a diario de los reportes de control manual y digital, de las Facultades y/o áreas de especialidad.

```

const navMenu = document.getElementById('nav-menu'),
      navToggle = document.getElementById('nav-toggle'),
      navClose = document.getElementById('nav-close')

if(navToggle) {
  navToggle.addEventListener('click', () => {
    navMenu.classList.add('show-menu')
  })
}

if(navClose) {
  navClose.addEventListener('click', () => {
    navMenu.classList.remove('show-menu')
  })
}

const navLink = document.querySelectorAll('.nav-link')

function linkAction() {
  const navMenu = document.getElementById('nav-menu')
  navMenu.classList.remove('show-menu')
}

navLink.forEach(n => n.addEventListener('click', linkAction))

/* header change color */
function scrollHeader() {

```

En esta ventana, se muestra los documentos que ingresan como data de control, para una evaluación de los controles de asistencia y resoluciones de cambio de áreas de trabajo, así como eventualmente, el cambio de condiciones laborales de cada persona que colabora en la UNHEVAL

```

}

.grid {
  display: grid;
}

.main {
  overflow: hidden;
}

.header {
  width: 100%;
  background: #1143e7;
  position: fixed;
  top: 0;
  left: 0;
  z-index: 100;
}

.nav {
  height: 3.5rem;
  display: flex;
  justify-content: space-between;
  align-items: center;
}

.navl {
  display: flex;
  align-items: center;
  column-gap: .5rem;
  font-weight: 500;

```

En esta ventana, se muestra las presentaciones en pantalla en las dimensiones más que el programador cree por conveniente, serán fácil de reconoces el tipo de reporte que desea el usuario

```

}

.navClose {
  font-size: 1.8rem;
  position: absolute;
  top: .5rem;
  right: .7rem;
  cursor: pointer;
}

.navList {
  display: flex;
  flex-direction: column;
  align-items: center;
  row-gap: 1.5rem;
}

.navLink {
  text-transform: uppercase;
  font-weight: 600;
  transition: .4s;
}

.navLink:hover {
  color: #fff;
}

.show-menu {
  top: 0;
}

.scroll-header {
  background: #052d69af;
}

```

```

</li>
<li class="navItem">
  <a href="#new" class="navLink">Nuevos</a>
</li>
<li class="navItem">
  <a href="#" class="navLink">Soporte</a>
</li>
</ul>

<div class="navClose" id="nav-close">
  <i class="bx bx-x"></i>
</div>

</div>

<div class="navToggle" id="nav-toggle">
  <i class="bx bx-grid-alt"></i>
</div>

</nav>

</header>

<main class="main">

  <!--Home-->
  <section class="home container" id="home">
    <div class="swiper home-swiper">
      <div class="swiper-wrapper">

        <section>
          <div class="homecont grid">

```

En esta ventana se observa la data que se requiere para ingresar, pero también para procesar la información necesaria

```
<div class="homecont grid">
  <div class="homedata">
    <h1 class="distitle">EVALUACIÓN DEL <br> DESEMPEÑO LABORAL <br> DEL
      PERSONAL ADMINISTRATIVO DE <br> LA UNHEVAL</h1>
    <p class="homedes">
      Los cambios que se han generado en los diferentes entornos laborales
      en la actualidad, han llevado a las organizaciones a acelerar su ritmo de trabajo para poder lograr ser comp
    </p>
    <div class="homebut">
      <a href="https://forms.gle/LUMwPyXC3UZHocU48" class="button">Realizar encuesta</a>
    </div>
  </div>
</div>
<div class="homeimg">
  
</div>
</div>
</section>
</div>
</section>
```

En esta ventana se observa los cambios generados en los diferentes entornos laborales para mejorar el desempeño laboral, en función a sus grados de preparación académica y en relación a sus propias experiencias profesionales en áreas específicas, sea como personal de apoyo ó como jefe de área.

Seguidamente se pone en modo compilar el proyecto, para obtener los reportes que cada oficina está esperando, y que realmente se puede enterar de los resultados necesario, a través de la red, implementada bajo el concepto de redes distribuida, que llega a cada PC personal, desde el servidor más cercano donde está conectado el usuario.

Inicio    Nosotros    Nuevos    Soporte

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNHEVAL

Los cambios que se han generado en los diferentes entornos laborales en la actualidad, han llevado a las organizaciones a acelerar su ritmo de trabajo para poder lograr ser competitivas y exitosas. Para alcanzar el éxito, las organizaciones deben gestionar adecuadamente su talento humano, considerando los procesos a que ellos son sometidos dentro de estas instituciones. Uno de los más importantes al respecto, lo constituye la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores.

[Realizar encuesta](#)

Es verdad que muchos usuarios de diferentes facultades, no están conectados a la RED de la universidad, muy a pesar de tener los equipos necesarios y suficientes para hacerlo; se debe principalmente al grado de dificultad que tienen los usuarios para tener acceso a la Red, por lo cual se tiene un sistema informático partido, por un lado se cuenta con una red potente para atender los sistemas académicos, mientras que para atender los sistemas administrativos, se realiza de manera manual, hecho que no permite tener información en línea de muchas áreas de la Universidad.

Por esa misma razón es que este trabajo de investigación permitirá tomar decisiones fundamentales a las autoridades de la Universidad, como a los jefes de áreas, y sobre todo a la Dirección de personal, a fin de que los sistemas distribuidos, como tecnología de desarrollo para la institución, se aplique a todas las áreas, teniendo como área piloto a la Dirección de personal

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNHEVAL

Estimado trabajador de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán se le solicita encarecidamente responder el siguiente cuestionario para una investigación respecto al desempeño laboral, es de carácter anónimo por lo que se le solicita responder con veracidad.

**Indicaciones:** Marca con una (X) la alternativa que consideras como respuesta:

### 4.2. Análisis Univariado

#### ❖ Edad- Rango

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	27	1	4.0	4.0	4.0
	28	1	4.0	4.0	8.0
	29	1	4.0	4.0	12.0
	30	3	12.0	12.0	24.0
	31	2	8.0	8.0	32.0
	35	1	4.0	4.0	36.0
	36	2	8.0	8.0	44.0
	39	1	4.0	4.0	48.0
	42	1	4.0	4.0	52.0
	45	2	8.0	8.0	60.0
	47	1	4.0	4.0	64.0
	49	1	4.0	4.0	68.0
	50	1	4.0	4.0	72.0
	53	1	4.0	4.0	76.0

54	1	4.0	4.0	80.0
55	1	4.0	4.0	84.0
66	1	4.0	4.0	88.0
67	2	8.0	8.0	96.0
70	1	4.0	4.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Las 25 personas de la muestra, que trabajan bajo la dirección de personal en la UNHEVAL, tienen entre 27 a 70 años de edad, es decir que algunos jóvenes están iniciando su carrera profesional en una institución pública, mientras que otros están terminando su vida a la espera de una jubilación con varios años de servicio en la UNHEVAL, con un buen porcentaje de participación de gente joven.

La población de trabajadores administrativos de la UNHEVAL, tiene un promedio general de 48.43 años de edad, quiere decir que es una población bastante adulta y que se requiere un verdadero cambio, sobre todo en los puestos claves de la función pública para una mejor dinámica laboral, donde se mejore el desempeño laboral.

		Sexo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	18	72.0	72.0	72.0
	2	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Respecto del género evaluado, la muestra indica una participación de 72% de varones, frente al 28% de mujeres, quiere decir que hay más puestos de trabajo para varones, en los talleres, en el mantenimiento mecánico eléctrico, en la conducción de vehículos, en las laboras artesanales, en la limpieza y otro menesteres, donde se requiere mano de obra fuerte, porque la UNHEVAL, no se ha tomado la molestia de analizar las áreas donde se requiere mayor tecnología para dar paso a la inteligencia, antes que a la mano de obra artesanal.

		<b>E_Civil</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	0	13	52.0	52.0	52.0
	1	5	20.0	20.0	72.0
	2	6	24.0	24.0	96.0
	3	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Respecto al estado civil, tenemos mayormente gente soltera con 52% de participación, 20% de casado, 24% de viud@s con buenas experiencias de convivencia y separados por razones propias de la vida, para quienes no solo han sido un espacio de trabajo, sino un espacio de refugio emocional, donde la gente forma su carácter, pero también contribuye al funcionamiento de la institución.

Estas personas han entregado su vida a la institución, desde todo punto de vista, son los que se dedican al cumplimiento de la normatividad vigente, por lo cual la propia UNHEVAL, es una Universidad licenciada, así mismo son las personas que representan a la universidad en las diferentes facultades, haciendo que los archivos de la institución, se



vean ordenados y suficientes para las revisiones de acreditación y atender a los estudiantes en sus procesos de bachillerato y titulación.

		<b>N_hijos</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	Ninguno	8	32.0	32.0	32.0
	Un Hijo	5	20.0	20.0	52.0
	entre dos y tres	4	16.0	16.0	68.0
	4 hijos a más	6	24.0	24.0	92.0
	4.00	1	4.0	4.0	96.0
	5.00	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Respecto al estado civil, tenemos mayormente gente soltera con 52% de participación, 20% de casado, 24% de viud@s con buenas experiencias de convivencia y separados por razones propias de la vida, para quienes no solo han sido un espacio de trabajo, sino un espacio de refugio emocional, donde la gente forma su carácter, pero también contribuye al funcionamiento de la institución.

		<b>Estudios</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	8	32.0	32.0	32.0
	2	2	8.0	8.0	40.0
	3	6	24.0	24.0	64.0
	4	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Respecto a sus estudios, tenemos mayormente gente profesional con 36% de participación, 32% con estudios secundarios, 24% son bachilleres, 8% con estudios técnicos; todos ellos muy necesarios en las diferentes actividades, donde la UNHEVAL, los requiere, cumpliendo horarios de 8 horas de trabajo, en áreas sacrificadas, como en áreas de ligero trabajo, pero lo que es cierto que son los responsables de turno de la imagen institucional con sus trabajos de procesamiento de información, control, proyección, planificación, mantenimiento, y operación.

		<b>E_laboral</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	8	32.0	32.0	32.0
	2	5	20.0	20.0	52.0
	3	8	32.0	32.0	84.0
	4	3	12.0	12.0	96.0
	5	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Respecto al estado laboral, el 32% manifiesta que trabajan menos de 10 años en la universidad, 20% entre 10 a 20 años, 32% entre 20 a 30 años. 12% entre 30 a 40 años, y 4% más de 40 años. Eso quiere decir que la UNHEVAL cuenta con personal administrativo de mucha experiencia, con una incursión razonable de gente joven a la muerte y jubilación de personas muy adultas que dejaron sus puestos de trabajo, no por voluntad propia, sino por envejecimiento.

**T\_humano**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	6	24.0	24.0	24.0
	2	3	12.0	12.0	36.0
	3	4	16.0	16.0	52.0
	4	6	24.0	24.0	76.0
	5	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Respecto al talento humano, los entrevistado respondieron en 24% que tienen poco talento, 12% si muestran interés por aprender, se refiere a gente joven, 16% dicen que muestran desempeño en alguna actividad, 24% dicen que se encuentran en proceso de aprendizaje, y finalmente otros 24% dicen que la institución cuenta con personal experto en alguna actividad.

Quiere decir que solo se cuenta con 24% de personas que pueden hacer bien las cosas y asuntos encargados, para asumir una responsabilidad día a día y que por lo tanto se cuenta que tenemos a un 76% de personas que trabajan con la esperanza de que lo van hacer mal y serán una carga para la Universidad.

**Conoce\_SD**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	10	40.0	40.0	40.0
	2	1	4.0	4.0	44.0
	3	5	20.0	20.0	64.0
	4	5	20.0	20.0	84.0
	5	4	16.0	16.0	100.0

Total	25	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Fuente: Elaboración propia

Los encuestados manifiestan que no conocen el Sistema Distribuido, por lo menos el 40% opinan que el personal administrativo desconoce totalmente, el 4% dice que el personal tiene alguna idea del tema, el 20% manifiesta que el personal estaría dispuesto a aprender, 20% dice que el personal estuvo en un congreso escuchando los conceptos de Sistemas Distribuidos, y finalmente hay un 16% que dice el personal administrativo requiere de capacitación en este tema. Quiere decir que siendo un tema de redes un tema muy antiguo tecnológicamente, para el personal administrativo de la UNHEVAL, es un tema novedoso.

		<b>D_Laboral</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	0	2	8.0	8.0	8.0
	1	4	16.0	16.0	24.0
	2	3	12.0	12.0	36.0
	3	7	28.0	28.0	64.0
	4	9	36.0	36.0	100.0
	%Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Respecto al desempeño laboral, las personas más antiguas en el trabajo y lo que tienen más años de vida manifiestan en un 36% que tienen un excelente desempeño laboral, 28% dicen que el personal administrativo tiene buen desempeño laboral, 12% manifiesta que tienen regular desempeño laboral, 16% tienen poco desempeño laboral y solo el 8% tienen mal desempeño laboral, lo que indica a las claras que los años de experiencia en el

trabajo y los años de responsabilidad, le permiten afirmar que el personal administrativo mayormente tienen buen desempeño laboral, pero si es verdad que no hay forma de medir el desempeño laboral.

**Desempeño\_edad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	6	24.0	24.0	24.0
	2	3	12.0	12.0	36.0
	3	7	28.0	28.0	64.0
	4	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Esta tabla demuestra que el 36% de encuestados afirman que los jóvenes tienen un mejor desempeño laboral, precisamente por su agilidad de joven, sin embargo, el 28% tiene una opinión diferente, dicen que la edad, tiene relación con el desempeño laboral, el 12% de encuestados piensan que hay poca relación y finalmente tenemos a un 24% de encuestados, precisamente gente joven, que afirman no tener relación la edad con el desempeño laboral.

**Desempeño\_estudios**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	5	20.0	20.0	20.0
	3	9	36.0	36.0	56.0
	4	8	32.0	32.0	88.0
	5	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Los estudios son un elemento importante en la evaluación del desempeño laboral, precisamente, por esa razón, la gente estudia, para desenvolverse bien en tareas que prefieren por su preparación académica. El 20% de encuestados afirman que los estudios no influye en el desempeño laboral, el 36% afirma que el saber es determinante en el desempeño laboral, mientras que el 32% opinan que un profesional, se desempeña bien, mientras que el 12% manifiesta que un experto lo hace mejor y pronto.

La experticia se alcanza, capacitándose para el desarrollo de una actividad, para tal efecto necesariamente hay que estudiar y practicar en talleres y/o en el trabajo haciendo las tareas para aplicar los conocimientos aprendidos, y cada vez que se desarrolle más horas de trabajo, estaríamos frente a un experto.

**Desempeño\_experiencia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	2	8.0	8.0	8.0
	2	2	8.0	8.0	16.0
	3	6	24.0	24.0	40.0
	4	9	36.0	36.0	76.0
	5	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

La experiencia es la aplicación de conocimientos, solo que se va perdiendo desempeño si el personal no se actualiza en conocimientos recientes o en el uso de tecnología, que permita desarrollar las tareas y actividades en el menor tiempo posible, esa diferencia es marcada. En la presente encuesta observamos que el 24% opina que la experiencia es determinante, el 36% dice una institución contrata al personal, por su

experiencia en el trabajo, el 24% opina que la experiencia define el desempeño laboral, el 8% dice que la experiencia mejora el desempeño laboral y finalmente tenemos otros 8% que manifiestan que la experiencia no influye en el desempeño laboral.

**Desempeño\_sueldo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	6	24.0	24.0	24.0
	3	7	28.0	28.0	52.0
	4	5	20.0	20.0	72.0
	5	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla un 28% de encuestados dice que el desempeño laboral, solo depende del pago, 20% opina que el desempeño es directamente proporcional al pago, otro 28% manifiesta que se debe considerar un mejor pago para un mejor desempeño laboral, mientras que el 24% de encuestados dicen que el desempeño laboral no depende del pago que el personal eventualmente pueda recibir como compensación a sus horas de trabajo ó a la dedicación en atención a los usuarios o a las propias órdenes de los Jefes de turno.

**Desempeño\_control**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	2	8.0	8.0	8.0
	2	3	12.0	12.0	20.0

3	6	24.0	24.0	44.0
4	1	4.0	4.0	48.0
5	13	52.0	52.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

El desempeño laboral depende del control supuestamente, pero según las encuestas solo el 52% afirman que el control es determinante, mientras que el 24% entiende que solo sirve para diferenciar entre los trabajadores, y el 8% dice que no tiene nada que ver el control con el desempeño laboral.

Lo que sucede es que la productividad de los servicios que ofrece la Universidad, depende de varios factores, pero no se pueda medir el rendimiento de los trabajos encargados a los colaboradores administrativos, solo queda aferrarse al control en perjuicio de la dignidad del ser humano y en beneficio de la responsabilidad en formación institucional

#### Desempeño\_incentivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	7	28.0	28.0	28.0
	2	1	4.0	4.0	32.0
	3	1	4.0	4.0	36.0
	4	5	20.0	20.0	56.0
	5	11	44.0	44.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Según esta tabla, los encuestados en un 44% dicen que el incentivo mejora el desempeño laboral notablemente, este incentivo no necesariamente es económico, lo que



desea el trabajador, es un reconocimiento formal de la institución, el 20% opina que los incentivos sirven para mejorar el CV de los trabajadores, y que tengan a oportunidad de mejorar sus ingresos económicos en otra institución similar, o donde puedan cumplir con los TDR de la convocatoria. Mientras que el 28% afirma que los incentivos no tienen nada que ver con el desempeño laboral.

#### Desempeño\_tecnología

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	8	32.0	32.0	32.0
	2	1	4.0	4.0	36.0
	4	4	16.0	16.0	52.0
	5	12	48.0	48.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

El 48% de encuestados dicen que la tecnología es determinante al desempeño, puesto que el personal que tiene dominio sobre el uso de la tecnología, tiene más poder de liderazgo por la propia resolución de los problemas cotidianos. El 32% de encuestados afirman que la tecnología no tiene nada que ver con el desempeño laboral del personal administrativo, mientras que el 16% afirman que el personal administrativo es dependiente de la tecnología, por tanto, no pueden desarrollar sus tareas administrativas diarias, sin hacer uso de la tecnología.

#### Desempeño\_normas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	3	12.0	12.0	12.0
	2	4	16.0	16.0	28.0
	3	10	40.0	40.0	68.0

5	8	32.0	32.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

El 32% de encuestados dicen que las normas mejoran el desempeño laboral, el 40% dice que las normas son parte de las funciones, que necesariamente deben cumplir por sus propias obligaciones contractuales, el 16% responde que las normas marcan los procesos en el desarrollo de los servicios que oferta la UNHEVAL, mientras que un 12% de encuestados dicen que las normas no tienen nada que ver en el desempeño laboral del personal administrativo en las áreas de su competencia.

El personal administrativo, tiene experticia y conocimiento de la normatividad institucional, porque las variaciones no han sido significativas durante largo años que viene trabajando para la misma institución, en diferentes dependencias de la UNHEVAL

#### Uso\_tecnología

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido 1	9	36.0	36.0	36.0
4	2	8.0	8.0	44.0
5	14	56.0	56.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Según las encuestas al propio personal administrativo sobre el uso de la tecnología, ellos responden, 56% piensa que las TICs determinan el éxito de una actividad, el 36% dice que no es necesario usar las tecnologías para trabajar para las Universidad, mientras que el 8% prefiere decir que el uso de las TICs es importante para el desarrollo de las tareas diarias a satisfacción de los usuarios, que bien pueden ser estudiantes, docentes, administrativos, autoridades y público en general.

Lo cierto es que a la fecha todas las áreas de trabajo de la Universidad como todas las universidades del país, son dependientes de la tecnología, y que se informa permanentemente las actividades administrativas como académicas, ciertamente con serias deficiencias porque falta la determinación del uso de tecnología en redes, que precisamente otorga valor a un sistema distribuido, que plantea este estudio de investigación.

#### Lenguaje\_apropiado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	9	36.0	36.0	36.0
	2	6	24.0	24.0	60.0
	3	1	4.0	4.0	64.0
	4	1	4.0	4.0	68.0
	5	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

El 36% de encuestados responde indicando que los usuarios merecen todo respeto y que por lo tanto es muy necesario hacer uso de un lenguaje apropiado, el 24% manifiesta que trata de atender rápido sin concentrarse en el usuario, es decir que poco le interesa el usuario sino la atender el propio servicio solicitado, hay un 8% que se dividen entre 4% para manifestar que prefieren un trato amable a las personas de vez en cuando, en cumplimiento de su tarea diaria.

#### Trabajo\_equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	14	56.0	56.0	56.0
	4	1	4.0	4.0	60.0
	5	10	40.0	40.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Hay un 56% de encuestados que no prefieren trabajar en equipo, prefieren trabajar de manera individual, argumentando que pierden tiempo esperar el cumplimiento de tareas asignadas al equipo, pudiendo hacerlo de manera personalizada, mientras que el 40% prefiere trabajar en equipo, esta dicotomía de pensamientos y actitudes, le hace mucho daño a la institución, porque difícilmente se comparten datos, información y tareas, lo que hace generalmente duplicidad de trabajos. Solo un 4% afirma que realiza trabajos en equipo cuando reciben órdenes de sus superiores. Significa que hay que capacitar a los jefes de área para conseguir mejores resultados con el personal administrativo de la UNHEVAL.

#### Decisión\_acertada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	9	36.0	36.0	36.0
	2	5	20.0	20.0	56.0
	3	2	8.0	8.0	64.0
	4	1	4.0	4.0	68.0
	5	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

El 36% de encuestados prefieren no hacer decisiones por más acertadas que puedan ser, debido a que existen responsabilidades de funciones encargados a los jefes de área, además que se les paga por dicha responsabilidad. El 32% afirma que se pueden tomar decisiones acertadas por rutina del propio trabajo, con lo cual se permite entregar un buen servicio a satisfacción del usuario. Un 20% piensa diferente y dice que no se decide bien por egoísmo, mientras un 8% dice que las decisiones son de acuerdo a las normas, con lo cual si pueden tomar decisiones en favor del usuario, y el 4% manifiesta que las decisiones acertadas dependen de la experticia del personal administrativo a cargo.

#### Dispuesto al cambio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	13	52.0	52.0	52.0
	2	1	4.0	4.0	56.0
	4	1	4.0	4.0	60.0
	5	10	40.0	40.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

El 52% de encuestados, no están dispuestos al cambio, por temor a las novedades tecnológicas, que pueden cambiar sus estilos de trabajo. El 40% de encuestados prefieren el cambio, dicen estar totalmente dispuestos al cambio, porque entienden que las novedades tecnológicas van agilizar sus actividades diarias, el 4% dice que los cambios son parte de la gente, así mismo hay otro 4% que dice Los cambios son muy necesarios. Entonces hay una buena disposición por los cambios tecnológicos, lo que permitiría implementar nuevas tecnologías como la propuesta de los Sistemas distribuido, a fin de

que se trabaja en una red y se pueda tener la información en las diversas oficinas de competencia en tiempo real quiere decir al mismo tiempo a la vez en más de 2 computadoras.

**Remoto\_presencia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	9	36.0	36.0	36.0
	2	3	12.0	12.0	48.0
	3	3	12.0	12.0	60.0
	4	2	8.0	8.0	68.0
	5	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Según las encuestas, el personal administrativo, en un 36% prefieren desarrollar un trabajo presencial, el 32% prefiere un trabajo remoto, por ser más productivo y porque en medio de las dificultades aprenden más y mejor. Así mismo hay 12% para cada lado con opiniones de que el trabajo remoto no entendible y que el trabajo manual es mejor que el trabajo automatizado, mientras que el 8% de encuestados afirman que están dispuestos a trabajar como indique la institución. Eso quiere decir que las autoridades y lo jefe tiene serias presiones, del personal administrativo por alguna razón y se dejan llevar en contra de la corriente tecnológica.

**Cambios\_E\_emocional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	11	44.0	44.0	44.0
	2	1	4.0	4.0	48.0

3	2	8.0	8.0	56.0
4	2	8.0	8.0	64.0
5	9	36.0	36.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

La encuesta manifiesta que el 44% del personal administrativo, dicen que no les gusta que cambien a sus jefes, por diversas razones entendibles o no y eso perjudica a la institución seriamente, porque se pierde el criterio de autoridad, bajo el dominio del personal administrativo, el 36% dice que su estado emocional no se afecta con el cambio de sus jefes. El 8% dice que ellas prefieren elegir a sus jefes otro 8% dice que los jefes no trabajan por la institución y el 4% dicen que les cuesta mucho cambiar de área de trabajo; eso quiere decir que hay un conflicto de intereses cuando se les pregunta sobre sus respectivos jefes, es por esa razón que muchas tareas y actividades se siguen haciendo al criterio del personal administrativo, mas no de acuerdo a la proyección de la institución.

#### Tecnología\_producción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	10	40.0	40.0	40.0
	2	2	8.0	8.0	48.0
	3	3	12.0	12.0	60.0
	4	2	8.0	8.0	68.0
	5	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la producción, debido a la presencia de la tecnología, los encuestados manifiestan en 40% que la tecnología no mejora la producción de bienes y servicios, mientras que el 32% opina lo contrario, que la tecnología sirve para mejorar la producción. 12% de encuestados respondieron que la tecnología no siempre es una buena herramienta, hay un 8% de respuestas que indica que la tecnología apoya parcialmente a la producción y otro 8% prefiere trabajar con un sistema tecnológico para mejorar la productividad.

#### Satisfecho\_remuneración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	11	44.0	44.0	44.0
	2	1	4.0	4.0	48.0
	3	2	8.0	8.0	56.0
	4	2	8.0	8.0	64.0
	5	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

El 44% de encuestados, respondieron diciendo que no se sienten satisfechos con su remuneración por trabajos realizados en la UNHEVAL, mientras que el 36% de encuestados se sienten muy satisfechos con su remuneración. 8% dice que la remuneración no está de acuerdo a los trabajos que realiza en la institución y otros 8% manifiestan que las remuneraciones son muy limitadas y que no compensan los grados de responsabilidad que asumen al desarrollar un trabajo en la Universidad.

#### Satisfecho\_Jefes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
--	--	------------	------------	-------------------	-------------



Válido	1	10	40.0	40.0	40.0
	2	2	8.0	8.0	48.0
	3	3	12.0	12.0	60.0
	4	3	12.0	12.0	72.0
	5	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla el 40% de entrevistados responden que no están de acuerdo con los jefes de área, prefieren trabajar solas en ambientes grandes o otros casos esconder información y hasta esperar que los jefes salgan de sus horarios de trabajo, para tomar decisiones personales, porque consideran que es mejor así. El 28% de encuestados toman otro criterio, manifestando que están satisfechos con los jefes de la Universidad, mientras que el 12% dicen que es mejor trabajar sin jefes y contrariamente el otro 12% dicen que los jefes son los que marcan las pautas, finalmente el 8% dicen que pocos jefes trabajan por la institución.

#### Tecnología\_atención\_U

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	11	44.0	44.0	44.0
	2	1	4.0	4.0	48.0
	3	2	8.0	8.0	56.0
	4	3	12.0	12.0	68.0
	5	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

El 44% de entrevistados dicen que la tecnología no influye en la atención al usuario, mientras que el 32% tiene una opinión contraria, indicando que la tecnología facilita la atención al usuario, por la versatilidad y rapidez con que se atiende al usuario. El 12% de encuestados dicen que la tecnología permite atención preferente a los usuarios. Un 8% de encuestados manifiestan no saber la utilidad de la tecnología en la atención a los usuarios, por esa razón en los puestos implementados con tecnología se prefiere poner a gente joven que esté familiarizado con la tecnología. Además, se cuenta con un 4% de encuestados que dicen que la tecnología es una buena referencia para una mejor atención al usuario.

#### Corrupción\_personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	10	40.0	40.0	40.0
	2	2	8.0	8.0	48.0
	3	4	16.0	16.0	64.0
	4	2	8.0	8.0	72.0
	5	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la corrupción, el 40% de encuestados manifiesta que no hay corrupción en el personal administrativo, el 28% de encuestados contrariamente dicen que es imposible evitar los efectos de la corrupción, quiere decir que el personal administrativo dependiendo del área donde trabaja si es posible que sea presa de la corrupción. El 16% de encuestados manifiestan de que los trabajadores administrativos se prestan para la corrupción. Un 8% dice que pocas veces el personal administrativo otorga favores a usuarios, mientras que 8% dice que la corrupción es un virus que afecta a las autoridades.

**Contratos\_campañas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	11	44.0	44.0	44.0
	2	1	4.0	4.0	48.0
	3	2	8.0	8.0	56.0
	4	2	8.0	8.0	64.0
	5	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

El 44% de encuestados respondieron indicando que no se contrata al personal por campañas deportivas, contrariamente el 36% de encuestados manifiestan que la Universidad contrata al personal por ser deportista no por ser profesionales calificados. Un 8% de encuestados manifiestan que se contratan al personal administrativo a quienes destacan en el deporte y otros 8% manifestaron que los jóvenes son contratados no porque saben, sino por favores políticos.

**Control\_rendimiento\_L**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	11	44.0	44.0	44.0
	2	1	4.0	4.0	48.0
	3	2	8.0	8.0	56.0
	4	1	4.0	4.0	60.0
	5	10	40.0	40.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Respecto al control de rendimiento laboral, no es una práctica institucional, sino más bien un control de asistencia, de manera que creen tener cierta referencia de productividad si están presentes. El 44% de encuestados creen que no es necesario el control de asistencia, porque no refleja la productividad del personal administrativo; en la misma línea el 40% de encuestados consideran que es mejor un control de rendimientos que un control de asistencia. 8% dice que es mejor trabajar por objetivos no por control, 4% dice que se gasta mucho en sistemas de control de asistencia, 4% dice que se debe controlar el rendimiento no la asistencia.

## **Capítulo V. Discusión**

Una institución no tendría razón de ser sin la existencia de personas que intervienen como miembros y como usuarios. En el Perú las organizaciones, cada vez, buscan un mejor posicionamiento, sin embargo, aún no implementan su sistema de información. Algunas instituciones públicas como la UNHEVAL, muy a pesar de contar con una carrera profesional directamente relacionada con este tema, no tienen la oportunidad de trabajar por su Universidad, posiblemente porque las autoridades del gobierno universitarios de turno saben más o porque no confían en los docentes formadores de Ingenieros de Sistemas.

Revisando la malla curricular, sobre el tema en estudio, no se tenemos profesionales ni cursos que se dicten como Sistemas Distribuidos, por esa razón en el primer congreso internacional de Ingeniería de sistemas, en el año 2020, se trató el tema con un ponente de España, con lo cual los estudiantes como los docentes y público en general, quedaron satisfechos.

En las facultades de la UNHEVAL, asignan personal administrativo con perfil intermedio para las funciones que se les confiere, por ello que el desempeño laboral no es excelente en NINGÚN CASO, así mismo, en términos generales la atención a los estudiantes, docentes y público en general, solo es eficiente a un 52,2%, en el 43,5% es aceptable, pero no suficiente.

En las universidades públicas del estado peruano, el servicio educativo y administrativo no satisface las expectativas de los estudiantes y usuarios en general; los factores son muchos, en la parte administrativa se carece de capacitaciones que tienen que ver directamente con el rendimiento laboral, cumplimiento de funciones y atención al usuario, asimismo se debe a que en muchas direcciones y oficinas de la institución, no se cuenta con perfiles para el personal administrativo que labora en los distintos estamentos.

De acuerdo a los datos del archivo UNHEVAL, proporcionado el promedio de edad de los colaboradores administrativos es de 48.463 años, lo que significa, que tenemos personas con mucha experiencia y personas cansadas de realizar las mismas tareas y lo que es peor haciendo tareas de manera artesanal y por esa razón se explica que la mayoría de trabajos, se realizan de manera presencial y de modo artesanal, folclórico, sin eficiencia y con falta de orden en sus archivos, además con profesionalismo restringido, debido a que el personal administrativo no está preparado para un trabajo eficiente en las distintas áreas de la UNHEVAL, esto se puede demostrar en tabla lo siguiente:

Sin estudio Superior	16.592%	más de 40 años	5.381%
Estudio Técnico Sup	4.933%	entre 30 a 40 años	12.332%
Bachilleres	8.072%	entre 20 a 30 años	9.193%
Titulados	67.265%	entre 10 a 20 años	9.641%
Posgrado	3.139%	menr de 10 años	63.453%

Fuente: Elaboración propia

Lo ideal, para una institución de educación superior es hacer cumplir los propósitos objetivos de la Institución académica, por lo menos con las personas formadas en la propia institución.

La técnica desarrollada por Tindell y Clark para sistemas distribuidos nos parece un punto de partida adecuado para nuevas técnicas de análisis. En un artículo “Sun y Liu” pusieron de manifiesto ciertos defectos en la demostración del método que les hacía pensar que el método desarrollado no obtiene resultados correctos, desde el punto de vista de que el método identificara como planificado por un sistema que realmente no lo es. Si bien el análisis es efectivamente correcto, es fundamental en el desarrollo de nuestros objetivos que la validez del método este fuera de toda duda, y de ahí que pretendamos subsanar los posibles defectos en su formalización. Una vez conseguido esto, buscaremos nuevas vías de mejora, principalmente en dos direcciones:

- El análisis de “Tindell y Clark” consiste en suponer activaciones independientes para tareas, estimando términos de retraso equivalentes a la máxima variación existente en la ejecución de tareas precedentes en su misma secuencia de respuesta. Esto hace pensar en una posible manera de mejorar el análisis, que consistiría en la estimación de tiempos de respuesta de mejor caso, entendidos como el mínimo tiempo que necesite una tarea para completar su ejecución. Esto reduciría los términos de retraso y, consecuentemente, de tiempos de respuesta obtenidos en el análisis. Para ello planteamos la búsqueda de una forma de calcular tiempos de respuesta de mejor caso de tareas, para evaluar las posibles mejoras introducidas por esta causa. Para poder aplicar esta nueva formulación será necesario medir

los tiempos de ejecución por caso, puede resultar ventajoso, y en todo caso, supone un pequeño esfuerzo, equivalente a la obtención de los tiempos de ejecución de peor caso que actualmente se exige para el análisis.

### **Desarrollando nuevas técnicas de análisis**

Como segunda fase de la tesis pretendemos desarrollar técnicas de análisis basadas en aproximaciones más realistas que planteadas por “Tindell”, para el comportamiento del sistema de tiempo real distribuido, que supone la independencia en la activación de tareas.

Un modelo analítico que nos parece muy adecuado es el modelo transaccional. Este modelo, no es aplicable directamente para el análisis de sistemas distribuidos de tiempo real gobernados por eventos, ya que, tal como lo definió “Tindell”, los offsets de tareas son fijos y menores que sus correspondientes periodos. Además, este modelo no tiene en cuenta efectos de precedencia en la ejecución de tareas pertenecientes a una misma transacción. Por ello, se pretende estudiar y ampliar ese modelo en varias direcciones:

“Tindell y Clark” diseñaron un método iterativo que permite obtener los tiempos de respuesta de peor caso de las tareas. Este método, trata de estimar valores para términos de retraso y obtener, ecuaciones, valores de tiempos de respuesta que se puedan usar para estimar nuevos términos de retraso. Este proceso estimativo continúa hasta que se obtengan tiempos de respuesta en dos iteraciones consecutivas. El comportamiento monótono, tanto en el cálculo de los tiempos de respuesta como de los términos de retraso garantiza la convergencia del método.

Optimización de la técnica existente, obtiene mejores resultados para este tipo de sistemas actualmente desarrollada por Tindell y Clark. Nuestra intención es profundizar en el desarrollo de esta técnica y formalizar en aquellos aspectos que nos parezcan de más interés para nuestros propósitos. Nuestra intención es despejar todas las posibles dudas técnicas que se hayan podido plantear y que pongan en entredicho la validez del análisis. Posteriormente, estudiaremos las modificaciones sobre técnicas que permitan mejorar los resultados obtenidos.

Pretendemos estudiar posibles aproximaciones que nos lleven a un análisis menos pesimista de sistemas de tiempo real distribuidos. La técnica de “Tindell y Clark” está basada en la aproximación de tareas independientes. La intención es eliminar pesimismo mediante un análisis que tenga en cuenta alguna forma la dependencia entre tareas pertenecientes a la misma secuencia de respuesta.

El estudio se ha realizado en la ciudad de Huánuco, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (UNHEVAL) en su sede principal, sus oficinas están distribuidas en 14 facultades, 28 Escuelas profesionales, 30 oficinas administrativas; siendo una de ellas la Oficina de personal, que depende directamente de la Dirección General de Administración. Para atender a 11,000 estudiantes en un campus universitario de 32 hectáreas, ubicado en la Urbanización Cayhauyna, del distrito de Pillcomarca. Donde trabajan profesionales de diversas carreras profesionales como Docentes Universitarios, así mismo profesionales administrativos, mayormente contadores, administradores y economistas, cumpliendo funciones específicas de acuerdo a las normas de la nueva Ley Universitaria N° 303220 Estatutos y reglamento general de la UNHEVAL

#### Correlaciones

Estudios	E_laboral	T_humano	Conoce_SD	D_Laboral
----------	-----------	----------	-----------	-----------

---



Estudios	Correlación de Pearson	1	-.512**	.613**	.558**	.532**
	Sig. (bilateral)		.009	.001	.004	.006
	N	25	25	25	25	25
E_laboral	Correlación de Pearson	-.512**	1	-.848**	-.739**	-.787**
	Sig. (bilateral)	.009		.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25
T_humano	Correlación de Pearson	.613**	-.848**	1	.792**	.866**
	Sig. (bilateral)	.001	.000		.000	.000
	N	25	25	25	25	25
Conoce_SD	Correlación de Pearson	.558**	-.739**	.792**	1	.816**
	Sig. (bilateral)	.004	.000	.000		.000
	N	25	25	25	25	25
D_Laboral	Correlación de Pearson	.532**	-.787**	.866**	.816**	1
	Sig. (bilateral)	.006	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25

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

Según la correlación de Pearson, los estudios tienen una alta correlación (0.613) con el talento humano.

Según la correlación de Pearson, los estudios tienen alta correlación (0.558) con el conocimiento sobre los Sistemas Distribuidos.

Según la correlación de Pearson, los estudios tienen alta correlación (0.532) con el Desempeño laboral.

Según la correlación de Pearson, el Capital Humano tiene una alta correlación (0.792) con el conocimiento de los Sistemas Distribuidos

Según la correlación de Pearson, el Capital Humano tiene una alta correlación (0.866) con el desempeño laboral.

Según la correlación de Pearson, el Desempeño Laboral tiene una alta correlación (0.816) con el conocimiento de los Sistemas Distribuidos.

**Correlaciones**

		Desempeño_ edad	Desempeño_ estudios	Desempeño_ experiencia	Desempeño_ sueldo	Desempeño_ control	Desempeño_ incentivo	Desempeño_ tecnología	Desempeño_ normas
Desempeño_ edad	Correlación de Pearson	1	.677**	-.362	.474*	-.545**	.818**	.734**	-.662**
	Sig. (bilateral)		.000	.076	.017	.005	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Desempeño_ estudios	Correlación de Pearson	.677**	1	-.476*	.620**	-.419*	.770**	.699**	-.583**
	Sig. (bilateral)	.000		.016	.001	.037	.000	.000	.002
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Desempeño_ experiencia	Correlación de Pearson	-.362	-.476*	1	-.190	.718**	-.529**	-.567**	.387
	Sig. (bilateral)	.076	.016		.364	.000	.007	.003	.056
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Desempeño_ sueldo	Correlación de Pearson	.474*	.620**	-.190	1	-.206	.549**	.481*	-.488*
	Sig. (bilateral)	.017	.001	.364		.323	.004	.015	.013
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Desempeño_ control	Correlación de Pearson	-.545**	-.419*	.718**	-.206	1	-.605**	-.561**	.533**
	Sig. (bilateral)	.005	.037	.000	.323		.001	.004	.006
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Desempeño_ incentivo	Correlación de Pearson	.818**	.770**	-.529**	.549**	-.605**	1	.942**	-.895**

	Sig. (bilateral)	.000	.000	.007	.004	.001		.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Desempeño_tecnología	Correlación de Pearson	.734**	.699**	-.567**	.481*	-.561**	.942**	1	-.862**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.003	.015	.004	.000		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Desempeño_normas	Correlación de Pearson	-.662**	-.583**	.387	-.488*	.533**	-.895**	-.862**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.002	.056	.013	.006	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

Según la correlación de Pearson, el desempeño a buena edad, tienen una relación significativa (0.677) con el Desempeño por estudios.

Según la correlación de Pearson, el desempeño a buena edad, tienen una relación significativa (0.474) con el Desempeño por sueldos.

Según la correlación de Pearson, el desempeño a buena edad, tienen una relación significativa (0.818) con el Desempeño por incentivos.

Según la correlación de Pearson, el desempeño a buena edad, tienen una relación significativa (0.734) con el Desempeño por Tecnología.

---

Según la correlación de Pearson, el desempeño en estudios, tienen una relación significativa (0.620) con el Desempeño por Sueldos.

Según la correlación de Pearson, el desempeño en estudios, tienen una relación significativa (0.386) con el Desempeño por Normas.

Según la correlación de Pearson, el desempeño en estudios, tienen una relación significativa (0.770) con el Desempeño por Uso de tecnología.

----

Según la correlación de Pearson, el desempeño por experiencia laboral, tienen una relación significativa (0.718) con el Desempeño por Control.

Según la correlación de Pearson, el desempeño por normas laborales, tienen una relación significativa (0.387) con el Desempeño por Control.

----

Según la correlación de Pearson, el desempeño por sueldos, tienen una relación significativa (0.549) con el Desempeño por Incentivos.

Según la correlación de Pearson, el desempeño por sueldos, tienen una relación significativa (0.481) con el Desempeño por Tecnología.

---

Según la correlación de Pearson, el desempeño por control, tienen una relación significativa (0.718) con el Desempeño por Experiencia.

Según la correlación de Pearson, el desempeño por control, tienen una relación significativa (0.533) con el Desempeño por Normas.

----

Según la correlación de Pearson, el desempeño por Incentivos, tienen una relación significativa (0.942) con el Desempeño por Tecnología.

## Conclusiones

- Analizar la influencia del talento humano y la tecnología de los sistemas distribuidos; el desempeño laboral del personal Administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán utilizando programación en JAVA NETBEAS, tiene correlación significativa. El talento humano tiene una correlación de Pearson con el Desempeño laboral de 0.866; mientras que el conocimiento del personal sobre los sistemas distribuidos con el desempeño laboral es de 0.816. Significa que las variables independientes como: Talento Humano y Sistemas Distribuidos, influyen significativamente en el Desempeño Laboral del personal administrativo de la UNHEVAL.

- El talento humano del personal administrativo de la UNHEVAL, es bajo respecto a su preparación académica, que llega solo al 61.3%, sin embargo, respecto al uso de la tecnología es rescatable con un 79.2% por conocimiento de los Sistemas Distribuidos, además tiene una correlación de Pearson, con el desempeño laboral de “0.816”, que se califica como una muy significativa correlación del talento humano con el conocimiento de los Sistemas Distribuidos.

- La UNHEVAL tiene profesionales jóvenes que tienen buen desempeño laboral, con una correlación del 0.734, debido al uso de la tecnología (Sistemas distribuidos), que se debe aprovechar. Según la correlación de Pearson, el desempeño por experiencia laboral, tienen una relación significativa (0.718) con el Desempeño laboral por Control, debido a la experiencia de sus servidores.

## Recomendaciones Sugeridas

- Incluir en los planes de desarrollo institucional a la carrera de Ingeniería de sistemas, integrada por sus autoridades, docentes y estudiantes, a fin de contribuir al desarrollo institucional con la aplicación de nuevos sistemas tecnológicos
- Rescatar las experiencias de los bachilleres y profesionales que trabajan con sistemas tecnológicos para proponer la implementación integral de los sistemas administrativos y académicos a una red, con sistemas distribuidos.
- c.- Invertir buen presupuesto en proyectos tecnológicos de alcance local y regional, con asesoramiento nacional e internacional, en favor de la UNHEVAL.
- El diseño del presente proyecto puede ser ampliado y abarcar también todas las oficinas en el mismo SGSI.

## **Referencias Bibliografía**

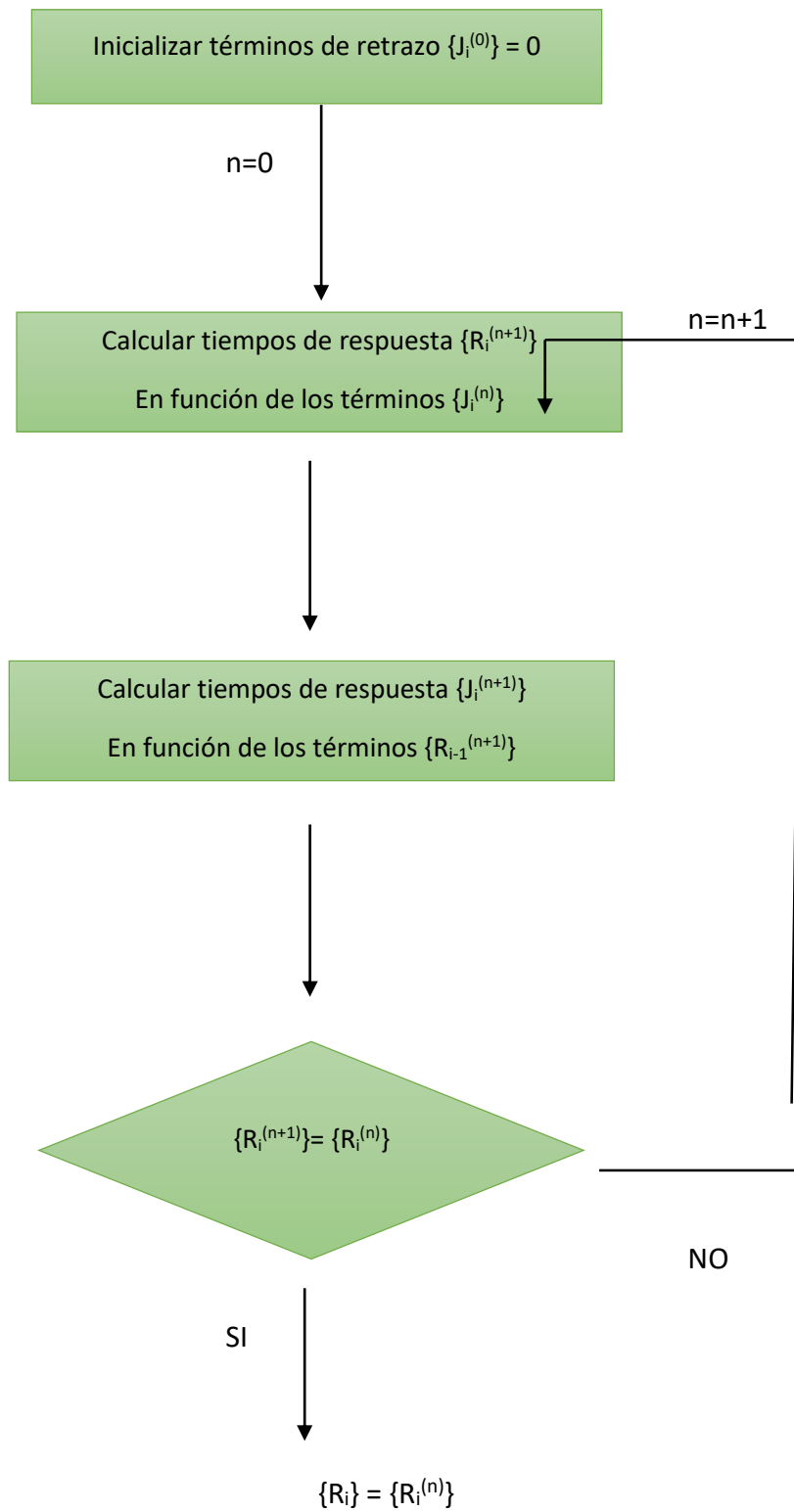
- Agui&Ortiz. (2019). Bienestar y Desempeño Laboral de Trabajadores Administrativos de la UNHEVAL. Huánuco: epg-hunheval.
- Arbiza, L. (2020). Organización y Dirección de Personas. ESAN.



- Bolivar-Paredes&Villanueva-Ruska. (2017). Validación y confiabilidad del Cuestionario AQ-27 de actitudes estigmatizadoras hacia pacientes con esquizofrenia en un Hospital General – 2015. Scielo, 45.
- Buenas Tareas. (2021). Plan y Evaluación de Análisi de Datos. Buenas Tareas, 89.
- Checa Cabrera Chavarry, L. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. Huánuco: UNHEVAL.
- Cornejo, V. M. (2017). RECURSOS HUMANOS. LIMA: EL Peruano.
- Cruz, D. I. (2012). La nueva gestión del Potencial Humano y su Evaluación de Desempeño. En D. I. Cruz, La nueva gestión del Potencial Humano y su Evaluación de Desempeño (pág. 25). Huamanga.
- Espinoza, D. M. (2019). CONSIDERACIONES ÉTICAS EN EL PROCESO DE UNA PUBLICACIÓN CIENTÍFICA. Revista Médica Clínica Las Condes, 63.
- <https://concepto.de/variable/>. (2020). Variable, tipos de variables. En <https://concepto.de/variable/>, Variable, tipos de variables (págs. 2-4). Lima: concepto.de.
- <https://deconceptos.com/general/indicador>. (2020). Conceptos de Indicador. En <https://deconceptos.com/general/indicador>, Conceptos de Indicador (págs. 1-5). Lima: deconceptos.com.
- <https://definicion.de/tecnologia-de-la-informacion/>. (2020). Tecnología de la Información. En <https://definicion.de/tecnologia-de-la-informacion/>, Tecnología de la Información.
- <https://economipedia.com/definiciones/sistema-de-informacion.html>. (2020). Sistema de Información. En <https://economipedia.com/definiciones/sistema-de-informacion.html>, Sistema de Información. Economipedia.
- <https://negokai.com/talento-humano-definicion-proceso-y-tendencias.html>. (2020). Gestión del Talento Humano. En <https://negokai.com/talento-humano-definicion-proceso-y-tendencias.html>, Gestión del Talento Humano. NOGOKAI.
- INEI. (2022). <https://diariocorreo.pe/peru/segun-el-inei-huanuco-tiene-847-mil-714-habi-88804/?ref=dcr>. Huánuco: INE.
- Jimenez Gracia, L. P. (2017). Siatemas Distribuidos: Arquitectura y Aplicaciones. México: Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Marti. (2011). Gestión de Recursos Humanos y Retención del Capital Humano. En Marti, Gestión de Recursos Humanos y Retención del Capital Humano (pág. 35). Valladolid: España.
- Mendoza. (2018). Factores detrminantes de la Morosidad. En Mendoza, Factores detrminantes de la Morosidad (pág. 45). Lima: Ascensios.
- Ortiz Aristizabal, F. A. (2018). Sistema Distribuido con autenticación Biométrica para la administración del personal de le red de salud . Huancayo: UPLA.
- Paredes. (2019). Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores Administrativos. Tarapoto: Universidad Peruana Unión.
- Patiño&Pinedo&Agustín. (2019). Influencia de la Capacitación en el Desempeño Laboral. Lima: UCSS.

- Payá, J. &. (2017). Sistemas Distribuidos: Arquitectura y Aplicaciones. En J. &. Payá, Sistemas Distribuidos: Arquitectura y Aplicaciones (págs. 3-15). Elche - España: Universitas Miguel Hernandez.
- Perez&Gardey. (2014). Concepto de Dimensiones. En Perez&Gardey, Concepto de Dimensiones (págs. 13-15). Lima: definicion.de.
- Radalcy Proyecto Académico. (2020). Iniciativa de acceso abierto. Interdisciplinaria Koinonia, 32.
- Rosales Encarnación, Y. D. (2018). LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y SU INFLUENCIA . Huánuco: UNHEVAL.
- Salas&Diaz&Pérez. (2012). Competencias y Desempeño Laboral. En <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=38882>, Competencias y Desempeño Laboral (págs. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=38882>). Barcelona: Educación Médica Superior.
- Tesis y Masters. (2022). Marco Metodológico de una Tesis. Tesis y Mastees, <https://tesisymasters.com.ar/tesis-marco-metodologico/>.
- Torre, L. (2011). La Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral. En L. Torre, La Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral (pág. 40). Nuevo León: México.
- Verde Caldas, R. d. (2021). El Clima Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Plaza Vea, de la ciudad de Huánuco. Huánuco: UNHEVAL.
- Vilchez, R. &. (2018). Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. En Gestión del Talento Humano (pág. 9). Lima: Norbert Wiener.

# Anexos



## Asistencia Diaria Mercado

<b>N°</b>	<b>DNI</b>	<b>Personal</b>	<b>Marc. 01</b>	<b>Marc. 02</b>	<b>Marc. 03</b>		<b>Marc. 04</b>
1	22517921	VALDEZ CHAMORRO, YENI VILMA	04:56:44	10:38:19	12:40:47	00:00:00	
2	22496529	PALOMINO RAMIREZ, LUZ MARITZA	05:06:19	10:26:17	12:46:56	00:00:00	17:17:00
3	46001265	ALVARADO ESTEBAN, BERTHA	05:07:04	10:08:59	12:45:42	00:00:00	17:03:06
4	43907872	VALERIO ZEVALLOS, YAKELI	05:10:50	10:02:22	12:27:13	00:00:00	17:12:35
5	08935501	SANCHEZ USURIAGA, NICOMI	05:19:02	14:00:30			
6+	09218241	DIAZ AGUIRRE, FABIANA	05:19:38	10:12:32	12:44:52	00:00:00	17:06:24
7	42021767	COZ SOTO, LEOVIGILDO EUD	05:23:39	10:17:30	12:52:21	00:00:00	17:05:45
8	41593602	CADILLO SANCHEZ, JACOB	05:23:55	10:05:22	12:41:48	00:00:00	17:00:10
9	75012447	RAMOS RAMIREZ, WUALDIR	05:24:26	14:00:28			
10	22485382	RAMOS SANCHEZ, DIONICIO	05:24:36	14:01:07			
11	22405091	ZEVALLOS AGUIRRE, PEDRO	05:26:52	12:47:25	13:44:52	00:00:00	17:10:57
12	22401036	RIVERA ESPINOZA, FELIX S	05:27:10	14:02:15			
13	47035453	CAMPOS LIBERATO, ROCKY HUSSEIN	05:31:05	10:07:05	12:40:22	00:00:00	
14	48450096	CAMONES MEZA, TANIA YUDIT	05:35:45	10:01:20	12:27:10	00:00:00	17:12:32
15	10352520	PINEDO URETA, FRANCK JIM	05:37:50	14:00:05			
16	22416611	RIVERA ESPINOZA, GLICERIO	05:39:57	15:27:33			
17	45677373	HERMITAÑO CESPEDES, LUIS FERNANDO	05:40:33	14:00:21			
18	80540724	COMETIVOS SABOYA, LUIS CRONITH	05:41:25	14:02:27			
19	22403460	PONCE MARTINEZ, CARMEN ROSA	05:41:40				
20	42180454	HERRERA MAYHUA, YOKO ONO	05:41:56	10:06:56	12:38:52	00:00:00	17:18:55
21	22458974	NIETO CARLOS, AUGUSTO	05:45:27	14:00:49			
22	22738408	VARA MALLQUI, SEFERINA	05:46:16	13:06:04			
23	22417533	RUEDA DURAND, ELEUTERIO	05:46:43	14:07:34			
24	22516578	TITO AGUSTIN, OLIMPIA	05:47:59	10:37:38	12:40:17	00:00:00	
25	22514428	ROSAS JESUS, MAGNOLIA PR	05:48:46	10:06:09	12:53:00	00:00:00	17:15:51
26	22466764	VIA FIGUEROA, EDIHT DEL CARMEN	05:50:12	10:01:11	12:24:22	00:00:00	17:03:24
27	40585846	SUAREZ HERRERA, ZOILA	05:50:18	10:01:02	12:35:53	00:00:00	17:08:47
28	71641980	VILLANERA SOTO, ROGER	05:50:25	10:01:07	12:42:34	00:00:00	17:01:52
29	22518465	VALDIVIA VARA, MILCA MAV	05:52:11	10:01:16	12:51:53	00:00:00	17:00:35
30	74139940	LOREÑA AGUILAR, YONEL KELVIN	05:54:08	14:00:51			
31	76651286	PARDAVE MARTEL, YULBRYNNER YAÑEZ	05:58:57				
32	22404527	QUISPE MORALES, EVARISTO	06:00:24	14:00:46			
33	41333065	ARDILES ASCANOVA, LIZ PAMELA	06:00:45	10:11:30	12:57:19	00:00:00	17:02:53
34	22429694	FALCON PIÑAN, RODOLFO	06:10:45	12:57:58	14:22:06	00:00:00	
35	22647735	MEDRANO MAZGO, BASILIO	06:18:31	15:00:14			
36	22400773	BERAUN ENCARNACION, MARDONIO	06:22:50	12:53:18	14:37:09	00:07:09	17:19:13
37	22413891	MACHUCA RATTO, JUAN ERNESTO	06:25:35	14:16:18			
38	22405542	CHOCANO Y CASTRO, IRENE	06:25:47	13:00:31	14:39:25	00:09:25	17:15:32
39	22514773	HUAMAN GUZMAN, ABIGAIL VENTURA	06:26:42	13:02:08	14:53:44	00:23:44	
40	22501052	LOREÑA HERMITAÑO, OCTAVIO	06:42:51	13:01:14	14:49:22	00:19:22	
41	22486531	RIVERA ILLATOPA, SABINO	06:42:58	12:45:27	14:04:58	00:00:00	17:04:36
42	22475515	MEZA PONCE, VICTOR	06:43:05	13:00:46	14:49:14	00:19:14	17:00:18
43	22449440	VIAARCE, MARTA EVA	06:43:17	13:00:48	14:49:47	00:19:47	
44	22521110	CUEVA ENCARNACION, JAVIER	06:43:19				
45	22512432	PARRA MORENO, ABRAHAM SAUL	06:47:25	13:00:48	14:38:55	00:08:55	17:15:56
46	22402240	PAGANO ACEBAL, JESUS SAN	06:47:48	13:01:53	14:21:52	00:00:00	
47	00121051	ANGULO PEZO, AIDA	06:47:59	12:50:18	14:50:23	00:20:23	17:13:58
48	22409482	JAPA ESPINOZA, AMADEO	06:48:04	15:31:58			
49	22488742	MARTEL ROJAS, LUIS	06:49:13	13:01:57	14:45:38	00:15:38	
50	22410999	PRADO VILCA, OLGA	06:49:18	13:08:09	14:39:53	00:09:53	
51	22670081	DOMINGUEZ ALMERCÓ, ELADIO	06:51:18	12:50:10	14:33:30	00:03:30	17:10:51

54	40841321	TARAZONA CHAMORRO, ALEX MERLO	06:54:31	13:02:48	14:32:17	00:02:17	
55	73112609	ESPARZA ROJAS, ANYL ESTHEFANY	06:54:41	13:09:32	14:23:21	00:00:00	
56	22408969	SALDAÑA PANDURO, ALBERTO	06:55:49	13:01:38	14:55:39	00:25:39	17:19:25
57	42928670	ELIAS ORDOÑEZ, JILMER LL	06:58:08	12:49:58	14:53:04	00:23:04	
58	22420523	AVILARAMOS, PEDRO	06:58:20	13:05:52	14:32:02	00:02:02	
59	22435346	HUERTO MORALES, MATILDE	06:58:52	14:57:50	17:05:16	02:35:16	17:05:16
60	22487150	CESPEDES GOÑE, JOSE	06:59:33	12:45:01	15:02:10	00:32:10	17:00:11
62	10167752	BAZAN JAIMES, CESAR AUGU	07:01:37	13:01:21	14:56:01	00:26:01	
63	43562745	RODRIGUEZ GUTIERREZ, MANUEL ENRIQUE	07:01:41				
64	22422426	ESCALANTE COSME, OSCAR	07:01:58	13:02:01	14:27:32	00:00:00	
65	22421110	ESPIRITU GOMEZ, GERARDO	07:02:50	13:00:13	14:20:39	00:00:00	
66	22422599	CHAMORRO HUETE, VILMA RA	07:03:49	12:26:20			
67	22647604	MARTEL ROSAS, LEONCIO	07:04:39	13:04:38	14:34:13	00:04:13	
68	22400985	TEJADA CABRERA, ALEX JOFFRE	07:05:07	13:10:41			
69	22494301	MEZA ALIAGA, REYNALDO	07:05:39	12:51:09	14:50:15	00:20:15	17:15:21
70	22436192	GUILLERMO BUZZI, HELENIO AUGURIO	07:07:06	13:01:33	14:44:51	00:14:51	
71	01101050	PANDURO SABOYA, SAMUEL	07:07:16				
72	22475393	PAZ TARAZONA, HINGINO	07:07:44	13:01:23	14:29:51	00:00:00	
73	22407600	GOÑE CESPEDES, BENITO	07:07:52	13:00:05	14:26:07	00:00:00	17:16:00
74	42917067	DURAND GAMARRA, JUAN JESUS	07:08:06	13:01:49	14:22:40	00:00:00	
75	22405534	ILLATOPIA GALLARDO, GREGORIO	07:09:16	15:31:53			
76	40334698	CAMPO SALAZAR, BLANCA EULALIA	07:09:16	13:03:21	14:47:27	00:17:27	
77	22527267	TINTAYA MONTES, JUAN TOM	07:09:30	13:00:09	13:45:58	00:00:00	16:49:01
78	09594089	MARTINEZ ALCOCER, JOHNNY AMEL	07:10:13	13:44:13	14:05:34	00:00:00	14:53:43
79	42334106	RIVERA LOREÑA, FELIX NILTON	07:10:29	13:06:24	14:49:01	00:19:01	17:18:04
80	48207721	GALLARDO VALVERDE, FREDY	07:10:44	13:03:17	14:59:39	00:29:39	
81	45259039	CARLOS QUIROZ, JULIO CESAR	07:11:42	13:11:19	14:51:13	00:21:13	
82	22504785	MELGAREJO BLAS, VICTOR ENRIQUE	07:11:58	13:01:21	14:57:24	00:27:24	
83	22413658	PAJUELO VASQUEZ, TERESA ELOISA	07:12:30	14:43:48			
84	22413853	LOPEZ ARRIETA, MERCEDES	07:12:52	13:06:06	14:33:12	00:03:12	
85	22498428	GARCIA CALDAS, MADELAYNE OTILIA	07:13:19	13:05:36	14:49:59	00:19:59	
86	41222837	ACCILIO TUCTO, EDVER	07:13:32	13:02:49	14:46:10	00:16:10	
87	22494397	RUBIO TOLEDO, PEDRO JOSE	07:13:47	13:01:05	14:48:38	00:18:38	
88	22487024	MOLINA ZEVALLOS, LORENA	07:13:48				
89	75349695	QUISPE ZEVALLOS, THALIA BEATRIZ	07:13:53	13:03:11	13:50:58	00:00:00	
90	42401750	ADAMA ESPINOZA, MILTON MARCOS	07:14:10	13:01:50	14:47:37	00:17:37	17:17:48
91	40453966	RAMIREZ GARCIA, CESAR AVILIO	07:14:26	13:04:02	14:44:43	00:14:43	
92	45648028	HERRERA CUESTAS, ZORAIDA RAQUEL	07:14:29	13:03:56	14:44:41	00:14:41	
93	22527266	RICALDI GAMARRA, JOSE ANTONIO	07:14:47	13:02:54	14:54:18	00:24:18	
94	22435359	ASCAÑO Y VEGA, LORENZO	07:15:23	13:03:47	14:32:06	00:02:06	
95	80285333	CISNEROS ESTELA, CARLOS VINICIO	07:15:23	13:03:48	14:31:50	00:01:50	17:17:22
96	22510569	ESPINOZA CELIS, ESMILA	07:15:37	13:02:03	14:39:41	00:09:41	
97	70182187	FIGUEROA VASQUEZ, ANGELA PATRICIA	07:15:48	13:10:01	14:44:47	00:14:47	
98	22400234	DELGADO ESPINOZA, JOSE DEMETRIO	07:16:51	13:02:36	14:47:14	00:17:14	
99	72105568	DIAZ PILLCO, CYNTHIA STEFANIE	07:16:56	13:01:32	14:49:19	00:19:19	
100	40462557	RAMIREZ GARCIA, AMANCIO FERNANDO	07:17:08	16:21:41			
101	72635919	CRUZ LORENZO, BEATRIZ	07:17:14	13:04:11	14:56:08	00:26:08	
102	22416645	PAZ RIVERA, ALFREDO	07:17:26	13:02:04	14:53:47	00:23:47	17:19:35
103	45472617	RAMOS GARCIA, BETZI HITSIAR	07:17:51	13:03:13	14:56:27	00:26:27	17:17:50
104	47716234	SOLANO ROBLES, JESSICA KAROLINA	07:18:11	13:01:23	14:56:37	00:26:37	
105	22481145	DOMINGUEZ CUELLAR, MANUEL FLORESMILO	07:18:12	13:03:03	14:54:59	00:24:59	
106	22475882	GONZALES CAMPOS, MARTA	07:18:37	13:00:41	14:54:02	00:24:02	17:20:04
107	46885471	CARRILLO CAMPOS, HENRY JEFERSON	07:18:53	13:00:20	14:44:58	00:14:58	
108	22435220	CHAVEZ MALLQUI, FELIX	07:19:02	13:01:16	14:45:11	00:15:11	

109	42184646	ZETA FLORES, LELIS	07:19:04	13:47:45	14:02:59	00:00:00	
110	74046269	DIAZ CASTAÑEDA, ALVITA YURI	07:19:09	15:37:11			
111	80353764	MALASQUEZ HERRERA, JUAN CARLOS	07:19:11	13:07:25	14:53:00	00:23:00	
112	45794505	SORIA PARDAVE, CINTHIA MILAGROS	07:19:18	13:08:12	14:02:39	00:00:00	
113	22510032	RAMIREZ RODRIGUEZ, OLGA NANCY	07:19:30	13:04:28	14:48:26	00:18:26	
114	71919329	MIRAVALL RIOS, GABRIEL OLMEDO	07:19:49				
115	22474097	VILCHEZ MIRANDA, JOHNNY BRYNNER	07:20:06	13:02:08	14:45:18	00:15:18	17:19:40
116	22418463	GUEVARA DE ESTELA, MARIA	07:20:09	13:07:59	14:33:17	00:03:17	
117	41926383	SOTO VIGILIO, CARLOS ENR	07:20:11	13:08:42	14:53:37	00:23:37	
118	72017181	CARBAJAL JIMENEZ, GIANMARCO	07:20:13	13:00:29	14:54:57	00:24:57	
119	46236300	JARA RUIZ, JUANA JESABEL	07:20:16	13:00:53	14:55:03	00:25:03	
120	22428031	FIGUEROA ARCE, MARUJAAI	07:20:40	13:02:18	14:58:02	00:28:02	17:19:07
121	43091418	VIGO ROJAS, ROBIN ALFREDO	07:20:44				
122	43332744	CAPCHA CHAVEZ, ANDY BEDER	07:20:55	13:01:15	14:53:11	00:23:11	
123	22422411	GILES ROBLES, MYRIAM	07:21:09	13:04:23	14:39:13	00:09:13	
124	06719954	FIGUEROA ZEVALLOS, GLORIA	07:21:15	13:05:45	14:52:53	00:22:53	
125	22406586	ALCEDO MALPARTIDA, VILMA	07:21:16	13:06:12	17:19:19	02:49:19	17:19:19
126	22405485	ALBORNOZ LEIVA, CELESTINA	07:21:18	13:00:51	14:53:46	00:23:46	
127	72318594	TARAZONA FIGUEROA, CARLO	07:21:20	13:05:50	14:52:54	00:22:54	
128	22498639	BERAUN BIVIANO, JOSE	07:21:21	13:06:43	14:08:47	00:00:00	
129	46972354	ALBORNOZ CRISTOBAL, PERC	07:21:40	13:05:24	14:57:40	00:27:40	
130	46522342	GOÑE DIAZ, VICTOR FERNANDO	07:21:52	13:10:53	14:36:48	00:06:48	
131	22510587	RIVERA GARCIA, OSCAR ENRIQUE	07:21:58	13:02:00	14:55:46	00:25:46	17:19:29
132	22504767	MORA ROQUE, ROBER HERNAN	07:22:02	13:01:26	14:55:36	00:25:36	
133	40387634	ANIBAL RIVERO, PEDRO RAM	07:22:23	13:02:30	17:20:39	02:50:39	17:20:39
134	22515041	ESTEBAN CAMACHO, RUBEN WILLIAM	07:22:35	13:01:05	14:53:51	00:23:51	
135	22502279	SOBRADO REYES, WALDER	07:22:45	13:01:08	14:51:04	00:21:04	
136	40890093	FIGUEROA SANCHEZ, PAUL FRANCK	07:22:47	13:00:58	13:51:03	00:00:00	16:33:02
137	70776858	DE LA CRUZ GUILLEN, LUIS ANGEL	07:22:50	13:07:07	14:54:08	00:24:08	
138	47608595	MAYS GRADOS, NANCY INES	07:22:51				
139	22485962	RETUERTO ARRIETA, MIRIA	07:22:53	13:01:35	14:51:15	00:21:15	
140	22520638	MUÑOZ MALPARTIDA, JACOB	07:23:04	13:00:56	13:45:56	00:00:00	16:21:50
141	22422500	PALACIOS SOTO, CESAR GOV	07:23:16	13:00:59	13:41:54	00:00:00	14:16:23
142	47083865	ACENCIO DURAN, KELLY	07:23:32	13:01:10	14:43:12	00:13:12	
143	72103863	GAMARRA CHAVEZ, MARCO ALEM	07:23:59	13:03:34	14:58:36	00:28:36	
144	22503625	RODRIGUEZ ARTEAGA, ZULY	07:24:12	13:05:59	14:39:35	00:09:35	
145	22512083	ASTUHUAMAN ABAD, EDEN	07:24:20	13:07:05	14:40:57	00:10:57	
146	47864547	ROJAS YALI, LUCELY BEATRIZ	07:24:21	13:31:08	14:38:24	00:08:24	
147	46838265	ESTACIO RIVERA, WENDY OSHIN	07:24:33	13:03:11	14:54:41	00:24:41	
148	43156398	CAÑOLI ILDEFONSO, ALFRED NAYB	07:24:37	15:36:51	16:55:49	02:25:49	
149	22703824	ESPINOZA SILVA, ALFREDO	07:24:40	13:00:34	14:48:46	00:18:46	
150	22409197	MARTEL ZEVALLOS, SANTIAGO HECTOR	07:24:44	13:00:06	14:48:40	00:18:40	
151	22521582	ESPINOZA PALERMO, ALBERTO	07:25:04	13:08:27	14:47:55	00:17:55	
152	22519593	CANDELARIO PONCE, EDWIN	07:25:06	13:03:26	14:44:16	00:14:16	
153	76677226	NONATO LEIVA, NELLY MARIELA	07:25:07	13:01:07			
154	71627320	RAMOS ALVARADO, JAKY ROCIO	07:25:23	13:10:06	15:10:05	00:40:05	
155	19964085	ALVA VARA, NERI	07:25:30	13:11:50	14:34:37	00:04:37	
156	40884259	LAстра SOBRADO, LISSETTE	07:25:31	13:11:04	14:32:10	00:02:10	
157	76661673	TORRES DURAN, NELIDA	07:25:35	13:01:41	14:56:18	00:26:18	17:05:32
158	70524439	ESPINOZA GARAY, GABRIELA DEL ROSARIO	07:25:38	13:02:22	14:40:28	00:10:28	17:20:15
159	22660381	ESPINOZA PALERMO, FRANCISCO JAVIER	07:25:45	13:02:39	14:50:59	00:20:59	17:19:23
160	40976017	ESPINOZA CIERTO, LUZMILA	07:25:49	13:30:38	14:53:36	00:23:36	
161	42424622	URUNCUY ROSARIO, JACQUELINE JESSENIA	07:25:57	13:12:14	15:02:06	00:32:06	
162	72160670	HUARI SUAREZ, DIANA KATERINE	07:26:15	13:24:18	14:38:45	00:08:45	

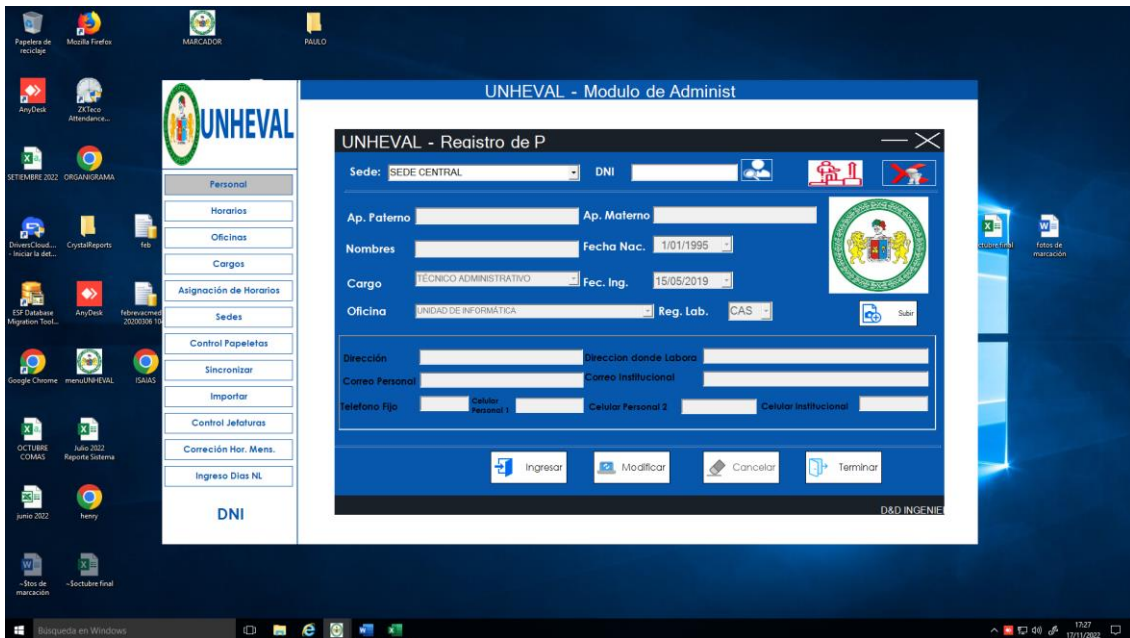
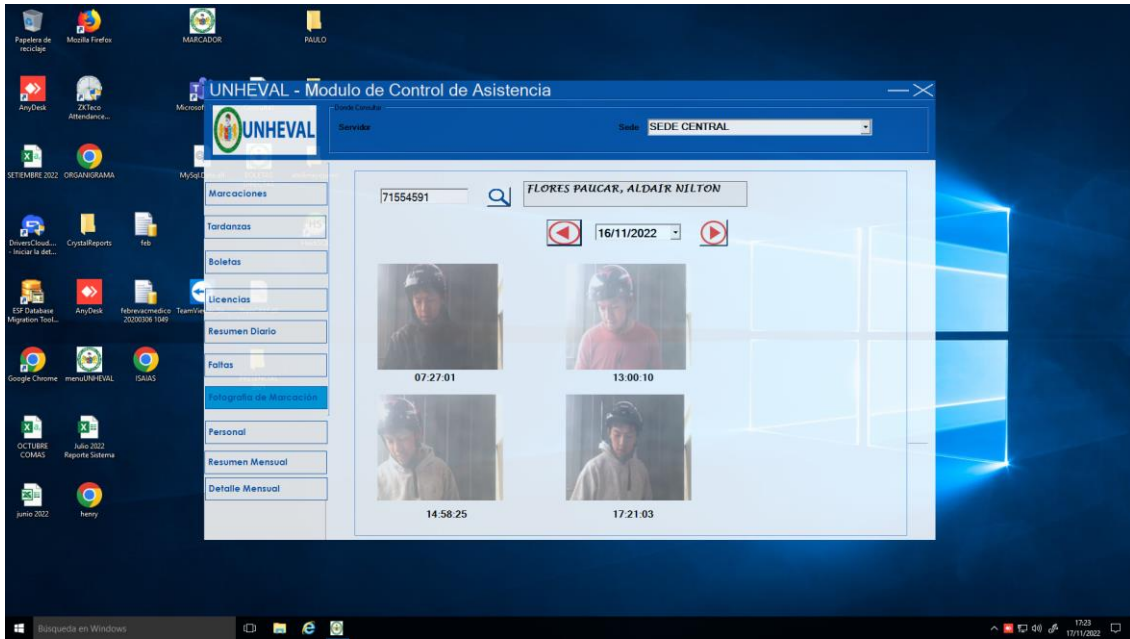
163	71387749	CAMPOS BENAVIDES, KEVIN EDSON	07:26:20				
164	22436514	PONCE SAAVEDRA, FRANCISC	07:26:26	13:01:42	14:51:13	00:21:13	
165	44455178	ZEVALLS GONZALES, CARLOS LUDWIN	07:26:32	13:02:58	14:59:55	00:29:55	17:18:44
166	44756143	PAJUELO SOTO, KARIN SHERLLY	07:26:33	13:09:58	13:52:42	00:00:00	
167	22411094	VENTURA FLORES, JUDITH	07:26:34	13:01:57	14:53:27	00:23:27	
168	22411036	BALDEON ALVAREZ, MYRLA SILVIA	07:26:39	13:33:59			
169	40151643	MARTEL SALAZAR, CESAR AUGUSTO	07:26:43	13:46:02	14:07:15	00:00:00	
170	43037706	PILLCO PRIMO, SUSAN CAROL	07:26:51	13:09:32	14:54:29	00:24:29	
171	45793255	LOPEZ VICENTE, MERYLUZ	07:26:51	13:07:19	14:47:47	00:17:47	
172	22411076	ORTIZ GOMEZ, CARLOS AMANSO	07:27:03	13:02:15	14:56:42	00:26:42	
173	22401933	VALENCIA CAÑOLI, GLADIS	07:27:05	13:08:05	14:17:15	00:00:00	
174	10762889	PINTO VALDEZ, JULIO CESA	07:27:06	13:03:01	14:53:01	00:23:01	
175	44933234	DAZA ESPINOZA, LIDUVINA ROCIO	07:27:09	13:00:07	14:53:08	00:23:08	
176	22411071	GARCIA BERRÚ, GLORIA ELOIZA	07:27:15	13:03:21	15:01:05	00:31:05	
177	45250338	TELLO SALDAÑA, JHONNY ALIDGHIERY	07:27:15	13:04:19	15:00:03	00:30:03	
178	20651193	ROSALES FLORES, LUCY	07:27:18	13:02:25	14:55:42	00:25:42	
179	22518709	ORTEGA VERDE, JESSICA	07:27:27	13:01:25	13:43:22	00:00:00	
180	22423097	OCHOA ROMERO, ALEJANDRO	07:27:36	13:06:50	14:30:16	00:00:00	
181	22477524	FLORES CRUZ, CARLOS ENRI	07:27:38	13:02:08	14:57:17	00:27:17	
182	41217419	VILLARREYES CARIGA, NORM	07:27:46	13:05:54	15:01:28	00:31:28	
183	41344317	BEDOYA TORRES, EVELIN AN	07:27:52	13:00:24	14:58:17	00:28:17	
184	22484557	ALBORNOZ LEIVA, ALEJANDRINA	07:28:01	13:03:30	13:58:20	00:00:00	
185	22498400	NOREÑA TELLO, FREDDY WILSON	07:28:01	13:01:25	15:02:13	00:32:13	
186	22421539	CARHUANCHO CORI, LINDA C	07:28:09	13:05:32			
187	80001194	RAMOS PICON, DENNIS ALBERTO	07:28:26	13:17:37	14:52:11	00:22:11	
188	71848151	LOZANO TORRES, POOL MARCEL	07:28:32	13:05:00	14:58:45	00:28:45	
189	73178414	CHIRINOS FERRER, LITA MELODY	07:28:32	13:08:43	14:59:42	00:29:42	
190	22421411	FIGUEROA FLORES, SOFIA IS	07:28:39	13:01:47	14:59:29	00:29:29	17:17:30
191	72083136	AMBROSIO CARHUAZ, KATERIN ARIANA	07:28:52	13:08:05	14:58:39	00:28:39	
192	22431786	ZEVALLS RIVERA, ZENINA MERCEDES	07:28:56	13:01:37	14:57:34	00:27:34	
193	45903959	LOYOLA BAÑEZ, ESMILA	07:28:56	13:01:27	14:56:23	00:26:23	
194	43795034	ESPINOZA ALVA, DANIEL ALBERTH	07:29:02	13:10:24	14:56:39	00:26:39	
195	22409587	RONCAGLIOLO EGOAVIL, ROXANA	07:29:10	13:00:42	14:41:07	00:11:07	17:15:48
196	41159703	OLIVEROS MALPARTIDA, SARA JACKELINE	07:29:13	15:36:57			
197	22404480	APESTEGUI ASTUQUIPAN, ANABEL YUDY	07:29:14	14:52:19			
198	04068970	VIVAR JUSTINIANO, VIDAL	07:29:16	13:02:10	14:57:19	00:27:19	17:16:11
199	22413916	PALMA VITOR, IRMA ELIZABETH	07:29:18	13:02:20	14:50:05	00:20:5	17:20:14
200	81060481	CRUZ FERNANDEZ, MAYCOL KEVIN	07:29:19	13:01:30	15:04:40	00:34:40	
201	44191195	ORTIZ JARA, LIMBER	07:29:20	13:03:30	14:59:21	00:29:21	
202	22516880	PILCO VALDIVIA, ELIZABET	07:29:24	13:10:43	14:55:54	00:25:54	
203	01146119	CENEPO PAREDES, LUIS	07:29:27	13:02:43	14:50:57	00:20:57	17:18:35
204	22519119	ESCALANTE COSME, CESAR DEL RIO	07:29:28	13:10:46	14:55:58	00:25:58	
205	41562341	ACOSTA LUCAS, ALEXANDER NICHAEAL	07:29:32	13:01:09	15:00:07	00:30:07	
206	46091167	CHAVEZ NIETO, GLADYS ZACARIA	07:29:38	13:00:19	14:52:30	00:22:30	
207	22503225	MORY GONZALES VIA, BLANC	07:29:41	13:22:07	14:35:34	00:05:34	
208	71554591	FLORES PAUCR, ALDAIR NILTON	07:29:49	13:02:30	15:00:10	00:30:10	
209	72132614	ARRIETA FLORES, JOSEPH JUNIOR	07:29:54	13:24:57	14:37:09	00:07:09	
210	71919314	GOMEZ ESPINOZA, LUCIA ISABEL	07:29:59	13:06:51	14:14:06	00:00:00	
211	72970749	BETETA GARCIA, PEDRO MOISES	07:30:05	13:02:23	14:58:09	00:28:09	
212	73352167	TORRES PONCIANO, MARYURITH	07:30:10				
213	41652356	LAVADO RIQUELME, FREDY	07:30:14	13:07:11	14:58:58	00:28:58	
214	75196552	HUAYTAN ROJAS, WENDY THALIA	07:30:17	13:14:08	14:38:58	00:08:58	
215	22411052	AMPUDIA DAVILA, AURORA ETHEL	07:30:20	13:06:45	14:54:53	00:24:53	
216	41208241	RIVERA MATOS, ALEXANDER ANTONIO	07:30:20	13:05:43	14:54:11	00:24:11	

217	22411014	GILES ROBLES, FRANCISCO JOSE	07:30:27	13:06:56	14:54:52	00:24:52	
218	44223603	RIVERA ACUÑA, TATIANA GREYSS	07:30:40	13:02:12	14:57:15	00:27:15	17:19:43
219	72720240	CAMONES RIVERA, MARITZA DALI	07:30:46	15:30:36			
220	75347362	ROSAS MARTEL, DEYSI OBED	07:30:47	13:00:59	15:02:23	00:32:23	
221	73358766	JUIPA POZO, ERICKA YESEN	07:30:49				
222	74175209	DAZA CONDEZO, GIZETH KLEIDY	07:30:51				
223	71695147	GOMEZ MEZA, LINCOL JARLY	07:30:55	13:06:33	14:55:50	00:25:50	
224	43555111	BAO CONDOR, CARLOS LEOPO	07:30:56	13:02:07	14:53:21	00:23:21	
225	22505771	VICENTE ROJAS, ABRAHAM ANGEL	07:30:59	13:00:50	15:03:53	00:33:53	17:18:57
226	22509424	CUELLAR BERNAL, JUAN CAR	07:31:07	13:02:27	14:34:23	00:04:23	17:16:27
227	41309634	HERMITAÑO CESPEDES, INES	07:31:10	13:00:35	14:34:22	00:04:22	17:16:02
228	40639043	ALBORNOZ CALDERON, VICTORIA RAYDA	07:31:14	13:01:02	14:55:49	00:25:49	
229	22512569	SANCHEZ COLLAZOS, PEDRO RICARDO	07:31:28	13:01:00	14:49:07	00:19:07	
230	40630111	GALARZA ROJAS, RAFAEL ENRIQUE	07:31:36	13:01:59	14:53:45	00:23:45	
231	41124678	PINO MEJIA, CATHERINE SUSAN	07:31:38	13:49:20	14:16:41	00:00:00	15:06:32
232	43191182	CESPEDES CRUZ, JOSMELL JHEYNER	07:31:48	13:00:29	13:20:28	00:00:00	
233	71305787	ASTO RIVERA, KAREN YESMIN	07:31:48	13:05:36	14:57:07	00:27:07	
234	71535794	MALPARTIDA HIDALGO, JULIA MELISSA	07:31:52	13:13:34	13:55:00	00:00:00	
235	71607711	AGUILAR QUISPE, ADARA BRILLITH	07:31:55	13:11:05	14:56:46	00:26:46	
236	72910321	ALVARADO TORIBIO, PIERRE GUSTAVO	07:31:56	13:32:28	14:20:18	00:00:00	17:19:34
237	76575974	TRUJILLO TEODORO, DIANA SHERLY	07:31:57	13:00:53	15:15:16	00:45:16	
238	22435365	VARA PASQUEL, LAURA MERY	07:32:01	13:07:55	14:58:42	00:28:42	
239	22501008	LOPEZ CORNEJO, LESLIE CA	07:32:03	13:00:38	15:00:24	00:30:24	
240	45123493	GARCIA BONILLA, HERNAN WILMER	07:32:05	13:10:12	14:53:10	00:23:10	
241	22462039	VERGARA MALLQUI, ELMA FA	07:32:10	13:01:30	14:59:42	00:29:42	
242	20713467	ROSALES FLORES, EDDY ROSALBA	07:32:12	13:00:26	14:56:49	00:26:49	17:15:36
243	44964668	ALCEDO AGUIRRE, YESSENIA KLEDY	07:32:13	13:07:14	14:57:15	00:27:15	
244	76438470	FERNANDEZ CALLUPE, DELSY MILAGROS	07:32:23	13:09:11	14:59:24	00:29:24	
245	22497061	OSTOS MIRAVAL, ELOYDA AN	07:32:27	13:09:09	14:50:03	00:20:03	
246	45334548	RABAZA ESPINOZA, LUZ BEATRIZ	07:32:27	13:06:14	14:49:09	00:19:09	
247	22511589	FIGUEROA AGUILAR, KARINA	07:32:31	13:10:50	14:58:02	00:28:02	17:17:54
248	72879301	TARAZONA ZEVALLOS, YANDHER	07:32:31	13:09:57	14:54:03	00:24:03	
249	70978177	GARAY OCHOA, SHERIDAN ALEJANDRO	07:32:34	13:02:10	15:02:16	00:32:16	17:17:04
250	22408828	MATOS URBINA, ISABEL CRI	07:32:35	13:01:54	14:53:01	00:23:01	
251	42240396	TARAZONA LLANOS, ROSAURA IVET	07:32:40	13:25:07	14:14:05	00:00:00	
252	71539392	MAXIMILIANO FRETTEL, KATHERINE MELIZA	07:32:40	13:14:53	15:00:51	00:30:51	
253	43929612	RAMOS NAJERA, DAVID CESAR	07:32:43	13:00:23	15:01:38	00:31:38	
254	46925536	HERRERA CAQUI, JOSE ANTONIO	07:32:47	13:04:50	14:48:48	00:18:48	
255	41914553	POZO HILARIO, CILA BALDOMERA	07:33:04	13:02:33	14:52:51	00:22:51	
256	72107736	MEZA BERAUN, STEVEN SAMIR	07:33:07	13:11:20	14:40:43	00:10:43	
257	44586962	ROJAS REYES, JOHNNY FRANK	07:33:18	13:09:42	15:00:13	00:30:13	
258	25412740	GRANADOS CHACON, MARIA TERESA ASUNCION	07:33:20	13:01:27	14:51:24	00:21:24	17:20:42
259	41658829	SINCHI MIRADA, CARINA ER	07:33:24	13:01:51	14:55:31	00:25:31	17:19:42
260	72263035	HUAMAN ARANDA, LUIS JOSIMAR	07:33:36	13:09:18			
261	40402541	RAMÓN PÉREZ, MARCO ANTONIO	07:33:39	13:02:06	14:56:22	00:26:22	
262	44242180	CUELLAR BEJARANO, MARI LUZ	07:33:46	13:09:04	14:51:16	00:21:16	
263	22405535	BOBADILLA SEGUIER, ROSARIO ISABEL	07:34:02	13:46:04	14:34:56	00:04:56	
264	77132668	ESPINOZA HINOSTROZA, MARIA MICAELA	07:34:03	13:53:58			
265	20640564	LOPEZ CAMARENA, ROCIO RUTH	07:34:04	13:22:09	14:35:29	00:05:29	
266	72494291	TARAZONA ESPARZA, GABRIELA ESTEFANI	07:34:07	13:06:36	14:56:07	00:26:07	
267	43661657	NOLASCO JORGE, YUDITH NEDI	07:34:08	13:04:28	14:46:21	00:16:21	
268	22405448	SUAREZ SANCHEZ, ELENA	07:34:09	13:00:45	14:47:20	00:17:20	17:15:42
269	77469356	SANTOS CALVO, ELVIS MARTIN	07:34:09	13:01:29	15:01:57	00:31:57	
270	44634500	RODRIGUEZ MAURICIO, BEATRIZ	07:34:13	13:16:18	15:02:21	00:32:21	



271	46681545	VILLANUEVA ROJAS, MARYBEL	07:34:19	13:04:24	14:59:54	00:29:54	
272	43825173	CAQUI GONZALES, NILTHON	07:34:25	13:23:05	15:03:46	00:33:46	
273	44758332	ROSAS LUCAS, CARLOS FLORENCIO	07:34:46	13:01:54	14:57:36	00:27:36	
274	22420900	LAGUNA MORENO, RHODA MIRTHA	07:35:00	13:17:08	14:55:12	00:25:12	
275	73945266	RAMOS INGUNZA, CLAUDIAALEJANDRA	07:35:04	13:07:32	15:13:41	00:43:41	
276	47474699	MIRAVAL ROJAS, BISETH	07:35:06	13:04:32	14:58:12	00:28:12	
277	22426031	NACARINO VEGA, NANCY ESTHER	07:35:24	13:18:30	15:00:58	00:30:58	
278	41884181	ZAPATA CABALLERO, JAIMEE FABIOLA	07:35:39	13:13:03	14:58:49	00:28:49	
279	75015217	FABIAN DIAZ, MANUELA JHUDITH	07:35:46	13:02:02	14:54:45	00:24:45	
280	10031439	GOMEZ HAUXWELL, SILVIA MANUELITA	07:36:17	13:39:19	14:47:24	00:17:24	
281	72515444	ROJAS ESPINOZA, JAMIL ANDERSON	07:36:40	13:37:45	14:34:42	00:04:42	
282	73950268	CUEVA ROSARIO, YOMIRA KAROLINE	07:37:05	13:02:53			
283	46009887	FERNANDEZ RIVERA, CLEY ANGHELO	07:37:49	13:09:52	14:54:02	00:24:02	
284	45791294	QUISPE OSORIO, BETSY LUZ	07:38:03	13:04:40	14:49:01	00:19:01	
285	48142674	BETETAAMANCIO, DIEGO EYUP	07:39:40	13:03:00	14:03:35	00:00:00	
286	72375926	NUÑEZ PEREZ, OSCAR ALFONSO	07:39:44	13:06:30	14:58:54	00:28:54	
287	76180502	ALVARADO HUETE, DANIEL ULICES	07:39:51	13:02:32	14:57:24	00:27:24	
288	46093809	FALCON CUEVA, YULIANA	07:39:52	13:05:20	15:00:03	00:30:03	
289	73784200	JUSTO MAIZ, ALDAIR DENILSON	07:39:55	13:00:38	14:58:42	00:28:42	17:16:27
290	73314133	PEÑA RUBINA, JOHANN CHRISTOPHER	07:39:57	13:03:50	15:03:36	00:33:36	
291	75339281	MAXIMILIANO ARTICA, EMERSON JHOSMAO	07:41:00	13:10:16	14:53:56	00:23:56	
292	48002017	GONZALES CECILIO, JOEL MIGUEL	07:41:31	13:04:16	14:59:49	00:29:49	
293	73208236	VARA MORENO, BALDWIN	07:41:35	13:01:44	14:59:11	00:29:11	17:17:34
294	22405450	CACHIS TORRES, MIRIAM	07:41:41	14:58:28	17:17:09	02:47:09	17:17:09
295	74027416	MEZA DOMINGUEZ, CLARA KARYN	07:41:44	13:23:23	14:50:37	00:20:37	
296	45376428	VARA AROSEMENA, HEINZ YURI	07:41:47	13:15:52	14:50:42	00:20:42	
297	76600719	LIZANA MINGA, EDYL ALFONSO	07:42:15	13:04:52	14:56:29	00:26:29	
298	44083951	SOLIS HERRADA, FIORELLA	07:42:48	13:00:05	14:59:15	00:29:15	17:17:20
299	70264749	SALAS REATEGUI, ANGEL LUIS	07:43:46	13:01:31	15:02:14	00:32:14	
300	71782273	FACTOR LOPEZ, AMPARO JEA MARIANA	07:43:48				
301	70124180	PEREZ JARA, GIUSEPHY PAOLO	07:44:48	14:59:58			
302	40660708	NACIÓN CHÁVEZ, JHANINNA LIZBETH	07:44:49	13:08:57	15:00:18	00:30:18	+
303	47412840	JARA TOLENTINO, LUIS ANGEL	07:45:00	13:03:07	14:52:24	00:22:24	17:17:25
304	75010858	RAMIREZ CAJALEON, YASMIN ALEXANDRA	07:45:24	13:06:54	14:59:47	00:29:47	
305	47036878	HUAMANI CALLUPE, CARLA LIZBETH	08:32:50	13:04:10	15:01:56	00:31:56	
306	22411099	APONTE SABRERA, VILMA	10:26:03	13:00:29	15:38:23	01:08:23	17:11:34
307	22412807	ACCILIO BEJARANO, FLORENTINO	12:46:36				
308	76797030	CLAVERIANO JUSTINIANO, ESTHER SOFIA	13:05:26	15:00:13	17:20:30	02:50:30	17:20:30
309	40282052	ASCANIO RAFAEL, PAUL CRISTIAN	13:06:59	14:51:07			
310	47954720	VASQUEZ PRINCIPE, EMIL YORDANO	13:08:32				
311	71789652	CALDERON HUETE, SHEYLA NATHALY	13:09:05				
312	22411060	LLANOS MELGAREJO DE PERALES, CARMEL	13:12:50	15:13:06			
313	22486205	PALACIOS SANTIAGO, ENEDI	14:06:53				
314	40201502	CHAMORRO GUERRA, MARIBEL SELMA	14:50:56	17:18:36			17:18:36
315	44235178	ASCA MAUTINO, MARIELA DENCY	14:54:22				

**TOTAL 315 TRABAJADORES UNHEVAL**



## Relación de Colaboradores Administrativos, nombrados y contratados UNHEVAL

N°	DNI	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	G	E. CIVIL	CONDICIÓN LABORAL	REGIMEN LABORAL	Edad	Instrucción
1	22407791	QUINONEZ	SIU DE CORTAVARRIA	YENY ELDER	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	62	BACHILLER
2	76158526	AQUINO	GARAY	RUTH CLEOFE	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	28	TÍTULO UNIVERSITARIO
3	40282052	ASCANIO	RAFAEL	PAUL CRISTIAN	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	43	TÍTULO TÉCNICO
4	22411036	BALDEON	ALVAREZ	MYRLA SILVIA	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	69	SUPERIOR TÉCNICO
5	22421539	CARHUANCHO	CORI	LINDA CLEDIS	F	VUIDA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	68	TÍTULO UNIVERSITARIO
6	45259039	CARLOS	QUIROZ	JULIO CESAR	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	34	BACHILLER
7	22411124	CARRASCO	ARENAS	ALEXANDER	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	68	SECUNDARIA COMPLETA
8	45903959	LOYOLA	BAÑEZ	ESMILA	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	33	TÍTULO UNIVERSITARIO
9	40864058	OCHOA	SIMON	MANOLI HEIDDY	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	41	TÍTULO UNIVERSITARIO
10	42334106	RIVERA	LOREÑA	FELIX NILTON	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	38	SECUNDARIA COMPLETA
11	22503625	RODRIGUEZ	ARTEAGA	ZULY KLIDY	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	52	BACHILLER
12	44634500	RODRIGUEZ	MAURICIO	BEATRIZ	F	CASADA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	35	MAESTRÍA
13	22424668	RODRIGUEZ	VIERA	ANA MARIA	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	70	SUPERIOR INCOMPLETA
14	22512569	SANCHEZ	COLLAZOS	PEDRO RICARDO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	67	TÍTULO UNIVERSITARIO
15	43931354	TUNA	BARDALES	MAYRA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	36	S. TEC INCOMPLETO
16	41217419	VILLARREYES	CARIGA	NORMAN	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	40	TÍTULO UNIVERSITARIO
17	22405438	LUI CHIN	Y GONZALEZ	TERESA	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	69	TÍTULO UNIVERSITARIO
18	80353764	MALASQUEZ	HERRERA	JUAN CARLOS	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	49	TÍTULO UNIVERSITARIO
19	22517843	MEDRANO	QUISPE	FELIX	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	46	SUPERIOR INCOMPLETA
20	76651286	PARDAVE	MARTEL	YULVRYNNER YAÑEZ	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	25	BACHILLER
21	22665322	PARRA	ACOSTA	ANGEL SALVADOR	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	51	SECUNDARIA COMPLETA
22	46925563	PAZ	TARAZONA	DAVID ANTONIO	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	30	TÍTULO TÉCNICO
23	22515041	ESTEBAN	CAMACHO	RUBEN WILLIAM	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	47	BACHILLER
24	22429694	FALCON	PIÑAN	RODOLFO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	60	SECUNDARIA COMPLETA
25	10031439	GOMEZ	HAUXWELL	SILVIA MANUELITA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	46	SUPERIOR INCOMPLETA
26	22407600	GOÑE	CESPEDES	BENITO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	62	SUPERIOR INCOMPLETA

27	22502217	SOTIL	CORTAVARRIA	RUTH GENOVEVA	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	51	SUPERIOR TECNICO
28	22459335	YLLATOPIA	GALLARDO	FLAVIANO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	59	PRIMARIA INCOMPLETA
29	20651193	ROSALES	FLORES	LUCY	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	55	TÍTULO UNIVERSITARIO
30	46825060	CALLAN	BACILIO	RICHARD	M	SOLTERO	ONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	30	TÍTULO UNIVERSITARIO
31	22435220	CHAVEZ	MALLQUI	FELIX	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	64	TÍTULO UNIVERSITARIO
32	22405542	CHOCANO	Y CASTRO	IRENE ELIZABETH	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	63	TÍTULO UNIVERSITARIO
33	22674102	CRUZ	BONIFACIO	CELESTINO	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	48	TÍTULO UNIVERSITARIO
34	22511313	LINARES	RAMOS	FROILAN	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	49	TÍTULO UNIVERSITARIO
35	22413853	LOPEZ	ARRIETA	MERCEDES GUADALUPE	F	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	61	SUPERIOR IMCOMPLETA
36	22417533	RUEDA	DURAN	ELEUTERIO	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	58	PRIMARIA COMPLETA
37	22512432	PARRA	MORENO	ABRAHAM SAUL	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	61	TÍTULO UNIVERSITARIO
38	22516880	PILCO	VALDIVIA	ELIZABETH	F	CASADA	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	47	TÍTULO UNIVERSITARIO
39	40453966	RAMIREZ	GARCIA	CESAR AVILIO	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	45	TÍTULO UNIVERSITARIO
40	23001647	RAMIREZ	PAREDES	SEGUNDO NELSON	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	55	TÍTULO UNIVERSITARIO
41	22422402	YLLATOPIA	MARTEL	GIOVANNA ZOILA	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	61	SUPERIOR IMCOMPLETA
42	42184646	ZETA	FLORES	LELIS	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	37	BACHILLER
43	22428023	ESTACIO	Y ELGUERA	CATALINO FELIX	M	DIVORCI	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	62	TÍTULO UNIVERSITARIO
44	06719954	FIGUEROA	ZEVALLS	GLORIA	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	61	TÍTULO UNIVERSITARIO
45	22481219	GOÑE	CESPEDES	ENRIQUE PABLO	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	54	SECUNDARIA COMPLETA
46	22418463	GUEVARA	DE ESTELA	MARIA MARGARITA	F	VIUDA	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	64	SUPERIOR IMCOMPLETA
47	22413849	GUZMAN	VALVERDE	ROSA LILIA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	57	TÍTULO UNIVERSITARIO
48	22411099	APONTE	SABRERA	VILMA	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	69	TÍTULO UNIVERSITARIO
49	40334698	CAMPO	SALAZAR	BLANCA EULALIA	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	46	SUPERIOR COMPLETA
50	22411107	CHAVEZ	GAMARRA	ERNESTO	M	DIVORCI	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	65	TÍTULO UNIVERSITARIO
51	22405498	DAVILA	ESPINOZA	MARLITT LIDUVINA	F	VIUDA	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	69	MAESTRÍA
52	22530072	GERONIMO	TARAZONA	MARIBEL	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	45	TÍTULO UNIVERSITARIO
53	22494301	MEZA	ALIAGA	REYNALDO	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	55	SECUNDARIA COMPLETA
54	40793227	ALLPAS	RAMOS	TONY FELIX	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	41	TÍTULO UNIVERSITARIO

55	41942014	ARTEAGA	MONTES	ROBERTO	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	39	TÍTULO UNIVERSITARIO
56	45605099	CABELLO	RAMIREZ	YEZENIA KORINA	F	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	33	SUPERIOR TECNICO
57	10671092	CAJAS	BRAVO	KARINA YAQUELIN	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	44	SECUNDARIA COMPLETA
58	22890258	CHAUPIS	LIVIAS	ESTHER ZAIDA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	51	PRIMARIA COMPLETA
59	43639451	CORDOVA	CAJAS	CARLOS ALBERTO	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	36	TÍTULO TÉCNICO
60	22521110	CUEVA	ENCARNACION	JAVIER	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	48	SUPERIOR INCOMPLETO
61	22401032	DIAZ	Y ATENCIA	ETHER ROLANDO	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	62	SECUNDARIA INCOMPLETA
62	42928670	ELIAS	ORDÓÑEZ	JILMER LLER	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	37	SECUNDARIA COMPLETA
63	22437172	ESCALANTE	BARRETO	GRACIELA ENRIQUETA	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	56	SUPERIOR TECNICO
64	22488216	ILLATOPIA	SERRANO	GLADYS	F	DIVORCI	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	54	SECUNDARIA COMPLETA
65	40153595	NIETO	CUSTODIO	JOSE ANTONIO	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	44	TÍTULO UNIVERSITARIO
66	40022749	OCHOA	PICON	KATTY ROXANA	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	44	SUPERIOR INCOMPLETA
67	22474041	ROJAS	ÑAHUENRIPA	FRANCISCO TIBURCIO	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	54	SECUNDARIA INCOMPLETA
68	22422401	SALINAS	PAUCAR	MARIA ALEJANDRINA	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	70	SUPERIOR INCOMPLETA
69	22411035	SANCHEZ	INOCENTE	MARINO	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	66	PRIMARIA COMPLETA
70	22405537	TELLO	RUIZ	MARIA GUADALUPE	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	69	S. TECNICO INCOMPLETO
71	42138573	TRUJILLO	ZEVALLS	MIRIAM LIZ	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	38	SECUNDARIA COMPLETA
72	43747026	VARA	AROSEMENA	ODER RAUL	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	36	TÍTULO UNIVERSITARIO
73	76990736	LUQUILLAS	SANCHEZ	EMPERATRIZ ROSALIA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	27	BACHILLER
74	22409197	MARTEL	ZEVALLS	SANTIAGO HECTOR	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	66	TÍTULO UNIVERSITARIO
75	22647735	MEDRANO	MASGO	BASILIO	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	57	PRIMARIA INCOMPLETA
76	71919329	MIRAVAL	RIOS	GABRIEL OLMEDO	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	28	BACHILLER
77	22511964	OTERO	VASQUEZ	DIANA	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	46	TÍTULO TÉCNICO
78	22413916	PALMA	VITOR	IRMA ELIZABETH	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	60	TÍTULO UNIVERSITARIO
79	22508403	RAMIREZ	GILES	ROCIO DEL PILAR	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	48	TÍTULO UNIVERSITARIO
80	22502354	RAMOS	SANTIAGO	MARIVEL	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	50	SECUNDARIA COMPLETA
81	22471516	ZAMBRANO	RAMOS	MATIAS	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	66	SECUNDARIA COMPLETA
82	22422411	GILES	ROBLES	MYRIAM	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	67	SUPERIOR INCOMPLETA

83	22475882	GONZALES	CAMPOS	MARTA	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	58	TÍTULO TÉCNICO
84	22989723	GRIJALVA	de SANCHEZ	LUCILA	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	70	SUPERIOR TECNICO
85	22400778	SORIA	CORONEL	ANITA	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	58	BACHILLER
86	22460378	SOTO	CAMPOS	MELIDA	F	VIUDA	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	66	BACHILLER
87	41159073	ACOSTA	CRESPO	JESUS	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	41	TÍTULO UNIVERSITARIO
88	22484557	ALBORNOZ	LEIVA	ALEJANDRINA	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	55	BACHILLER
89	22430822	ALVARADO	COZ	ARTURO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	62	SUPERIOR IMCOMPLETA
90	22484397	ALVARADO	SILVESTRE	VIDAL GLICERIO	M	VIUDO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	55	TÍTULO UNIVERSITARIO
91	40387634	ANIBAL	RIVERO	PEDRO RAMSES	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	43	MAESTRÍA
92	22409223	AREVALO	LLATANCE	AUGUSTO	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	65	BACHILLER
93	22435359	ASCAÑO	Y VEGA	LORENZO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	68	SECUNDARIA COMPLETA
94	22405450	CACHIS	TORRES	MIRIAM	F	CASADA	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	60	SUPERIOR IMCOMPLETA
95	22422599	CHAMORRO	HUETE	VILMA RAQUEL	F	CASADA	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	68	SUPERIOR TECNICO
96	41852514	CHOY	AGUIRRE	GINO MANUEL	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	39	S. TÉCNICO INCOMPLETA
97	80285333	CISNEROS	ESTELA	CARLOS VINICIO	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	43	S. TÉCNICO INCOMPLETA
98	22401258	CRISANTO	APAC	TEODORO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	58	SUPERIOR IMCOMPLETA
99	22509424	CUELLAR	BERNAL	JUAN CARLOS	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	50	TÍTULO UNIVERSITARIO
100	22435829	DAVILA	Y MARTEL	ROBERTO FEDERICO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	70	SECUNDARIA COMPLETA
101	22411113	LINO	BETETA	FELIPE	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	61	PRIMARIA COMPLETA
102	40976017	ESPINOZA	CIERTO	LUZMILA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	41	TÍTULO TÉCNICO
103	22475515	MEZA	PONCE	VICTOR	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	55	SUPERIOR IMCOMPLETA
104	22402240	PAGANO	ACEBAL	JESUS SANTIAGO	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	58	PRIMARIA COMPLETA
105	22486205	PALACIOS	SANTIAGO	ENEDINO	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	52	TÍTULO UNIVERSITARIO
106	10762889	PINTO	VALDEZ	JULIO CESAR	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	44	TÍTULO UNIVERSITARIO
107	22411043	ZEVALLS	FIGUEROA	EDWING ALFREDO	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	59	SUPERIOR IMCOMPLETA
108	25412740	GRANADOS	CHACON	MARIA TERESA ASUNCION	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	61	BACHILLER
109	22405417	TARAZONA	CERVANTES	ANGEL	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	68	TÍTULO UNIVERSITARIO
110	46933366	ALFARO	MEGO	CINTHIA YSABEL	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	32	TÍTULO UNIVERSITARIO
111	22512083	ASTUHUAMAN	ABAD	EDEN	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	48	TÍTULO UNIVERSITARIO

112	45648028	HERRERA	CUESTAS	ZORAIDA RAQUEL	F	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	33	TÍTULO UNIVERSITARIO
113	74027416	MEZA	DOMINGUEZ	CLARA KARYN	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	29	BACHILLER
114	72123783	MORALES	CESPEDES	ROSSY LUZ	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	31	TÍTULO UNIVERSITARIO
115	22503225	MORY	GONZALES VIA	BLANCA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	50	TÍTULO TÉCNICO
116	44191195	ORTIZ	JARA	LIMBER	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	35	TÍTULO UNIVERSITARIO
117	48152655	ASPAJO	ROJAS	MILKO CRISTIAN	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	29	TÍTULO SUPERIOR TÉCNICO
118	22400773	BERAUN	ENCARNACION	MARDONIO	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	65	SECUNDARIA COMPLETA
119	41385291	CARHUARICRA	ATAHUAMAN	EDGAR COSME	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	39	TÍTULO UNIVERSITARIO
120	22418309	DOMINGUEZ	MAGINO	MAURO ANTONIO	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	56	TÍTULO UNIVERSITARIO
121	20640564	LOPEZ	CAMARENA	ROCIO RUTH	F	SEPARADA	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	57	SUPERIOR INCOMPLETA
122	40660708	NACION	CHAVEZ	JHANINNA LIZBETH	F	CASADA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	42	TÍTULO UNIVERSITARIO
123	22411076	ORTIZ	GOMEZ	CARLOS AMANSO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	67	TÍTULO UNIVERSITARIO
124	45401508	ROJAS	VENANCIO	SHIRLEY FIORELA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	34	TÉCNICA SUPERIOR
125	44758332	ROSAS	LUCAS	CARLOS FLORENCIO	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	35	TÍTULO UNIVERSITARIO
126	46681545	VILLANUEVA	ROJAS	MARYBEL	F	CASADA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	32	TÍTULO UNIVERSITARIO
127	41632641	ESPINOZA	ALVARADO	LENIN VICTOR	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	40	MAESTRÍA
128	44756143	PAJUELO	SOTO	KARIN SHERLLY	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	35	BACHILLER
129	41914553	POZO	HILARIO	CILA BALDOMERA	F	CASADA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	39	TÍTULO TÉCNICO
130	22435367	GONZALEZ	Y ORIZANO	EDITH MARINA	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	68	TÍTULO UNIVERSITARIO
131	46925536	HERRERA	CAQUI	JOSE ANTONIO	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	32	TÍTULO UNIVERSITARIO
132	22412807	ACCILIO	BEJARANO	FLORENTINO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	67	TÍTULO UNIVERSITARIO
133	47083865	ACENCIO	DURAN	KELY	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	30	TÍTULO UNIVERSITARIO
134	22411052	AMPUDIA	DAVILA	AURORA ETHEL	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	69	TÍTULO UNIVERSITARIO
135	22404480	APESTEGUI	ASTUQUIPAN	ANABEL YUDY	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	61	MAGISTER
136	22428031	FIGUEROA	ARCE	MARUJA AIDA	F	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	64	SECUNDARIA COMPLETA
137	22431786	ZEVALLOS	RIVERA	ZENINA MERCEDES	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	67	MAESTRÍA
138	22487150	CESPEDES	GOÑE	JOSE	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	53	SECUNDARIA COMPLETA
139	22400234	DELGADO	ESPINOZA	JOSE DEMETRIO	M	VIUDO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	61	SUPERIOR INCOMPLETA

140	22422426	ESCALANTE	COSME	OSCAR	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	57	SECUNDARIA COMPLETA
141	22519119	ESCALANTE	COSME	CESAR DEL RIO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	53	TÍTULO UNIVERSITARIO
142	22435346	HUERTO	MORALES	MATILDE	F	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	65	SECUNDARIA COMPLETA
143	22405534	ILLATOPIA	GALLARDO	GREGORIO	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	62	PRIMARIA COMPLETA
144	22409482	JAPA	ESPINOZA	AMADEO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	65	SECUNDARIA INCOMPLETA
145	22501008	LOPEZ	CORNEJO	LESLIE CAROL	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	52	TÍTULO UNIVERSITARIO
146	22423097	OCHOA	ROMERO	ALEJANDRO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	62	DOCTORADO
147	22514664	ORTIZ	GOMEZ	SEVERO IGNACIO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	68	SUPERIOR TECNICO
148	22462039	VERGARA	MALLQUI	ELMA FATIMA	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	62	TÍTULO UNIVERSITARIO
149	22510569	ESPINOZA	CELIS	ESMILA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	47	TÍTULO UNIVERSITARIO
150	22422505	ESPINOZA	CHAVEZ	LINDORFA AMPARO	F	CASADA	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	69	TÍTULO UNIVERSITARIO
151	001034826	OTALORA	MARTINEZ	CLAUDIA ROCIO	F	CASADA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	51	TÍTULO UNIVERSITARIO
152	22436514	PONCE	SAAVEDRA	FRANCISCO RODRIGO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	62	TÍTULO UNIVERSITARIO
153	45791294	QUISPE	OSORIO	BETSY LUZ	F	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	33	SUPERIOR INCOMPLETA
154	40462557	RAMIREZ	GARCIA	AMANCIO FERNANDO	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	48	TÍTULO UNIVERSITARIO
155	40402541	RAMON	PEREZ	MARCO ANTONIO	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	44	TÍTULO UNIVERSITARIO
156	22485962	RETUERTO	ARRIETA	MIRIA	F	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	52	TÍTULO UNIVERSITARIO
157	40890093	FIGUEROA	SANCHEZ	PAUL FRANCK	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	41	BACHILLER
158	22411014	GILES	ROBLES	FRANCISCO JOSE	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	65	SUPERIOR INCOMPLETA
159	47716234	SOLANO	ROBLES	JESSICA KAROLINA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	31	TÍTULO UNIVERSITARIO
160	76180502	ALVARADO	HUETE	DANIEL ULICES	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	28	SUPERIOR TECNICO
161	41333065	ARDILES	ASCANOVA	LIZ PAMELA	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	40	SECUNDARIA COMPLETA
162	22405535	BOBADILLA	SEGUIER	ROSARIO ISABEL	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	63	SUPERIOR INCOMPLETA
163	41221837	ACCILIO	TUCTO	EDVER	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	43	MAESTRÍA
164	46972354	ALBORNOZ	CRISTOBAL	PERCY	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	30	TÍTULO UNIVERSITARIO
165	70524439	ESPINOZA	GARAY	GABRIELA DEL ROSARIO	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	30	BACHILLER
166	22497061	OSTOS	MIRAVAL	ELOYDA ANGELICA	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	55	TÍTULO UNIVERSITARIO
167	73314133	PEÑA	RUBINA	JOHANN CHRISTOPHER	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	30	TÍTULO UNIVERSITARIO



168	41652356	LAVADO	RIQUELME	FREDY	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	41	TECNICO SUPERIOR
169	22521582	ESPINOZA	PALERMO	ALBERTO	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	50	MAESTRÍA
170	46093809	FALCON	CUEVA	YULIANA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	33	TÍTULO UNIVERSITARIO
171	22411060	LLANOS	MELGAREJO DE PERALES	CARMELA VIRGINIA	F	CASADA	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	61	TÍTULO UNIVERSITARIO
172	43661657	NOLAZCO	JORGE	YUDITH NEDI	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	36	TÍTULO UNIVERSITARIO
173	70182187	FIGUEROA	VASQUEZ	ANGELA PATRICIA	F	VIUDA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	32	TÍTULO UNIVERSITARIO
174	76677226	NONATO	LEIVA	NELY MARIELA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	27	TÍTULO UNIVERSITARIO
175	22649067	RIVERA	LOREÑA	WILLIAM PERCY	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	46	SUPERIOR INCOMPLETA
176	22418592	GUILLEN	BERROSPI	VIOLETA GABY	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	58	TÍTULO UNIVERSITARIO
177	44586962	ROJAS	REYES	JOHNNY FRANK	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	35	BACHILLER
178	22494397	RUBIO	TOLEDO	PEDRO JOSE	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	54	SECUNDARIA INCOMPLETA
179	22408969	SALDAÑA	PANDURO	ALBERTO	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	58	MAESTRÍA
180	72910946	VASQUES	BRICEÑO	SHILA MINIER	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	29	TÍTULO UNIVERSITARIO
181	71539392	MAXIMILIANO	FRETEL	KATHERINE MELIZA	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	28	MAESTRÍA
182	47474699	MIRAVAL	ROJAS	BISETH	F	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	32	TÍTULO UNIVERSITARIO
183	22496529	PALOMINO	RAMIREZ	LUZ MARITZA	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	47	S. TÉCNICO INCOMPLETA
184	43037706	PILLCO	PRIMO	SUSAN CAROL	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	37	TÍTULO UNIVERSITARIO
185	22404527	QUISPE	MORALES	EVARISTO	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	58	PRIMARIA COMPLETA
186	40841321	TARAZONA	CHAMORRO	ALEX MERLO	M	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	46	TÍTULO UNIVERSITARIO
187	22660381	ESPINOZA	PALERMO	FRANCISCO JAVIER	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	53	SUPERIOR INCOMPLETA
188	42835358	FALLA	MARTEL	LUIS ADHEMIR	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	41	SUPERIOR INCOMPLETA
189	80007924	FERNANDEZ	AVILA	BRUCE ALEX	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	45	SECUNDARIA COMPLETA
190	06794492	GONZALES	VELASQUEZ	CESAR LUIS	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	48	SECUNDARIA COMPLETA
191	22658022	GONZALES	VELASQUEZ	GERARDO	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	62	TÍTULO UNIVERSITARIO
192	22406364	GOÑE	PAZ	RAFAEL	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	59	PRIMARIA COMPLETA
193	22436192	GUILLERMO	BUZZI	HELENIO LIGORIO	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	57	SECUNDARIA COMPLETA
194	45677373	HERMITAÑO	CESPEDES	LUIS FERNANDEZ	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	34	SECUNDARIA COMPLETA
195	46001265	ALVARADO	ESTEBAN	BERTHA HIDA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	33	SECUNDARIA COMPLETA

196	22405481	BALDEON	CAYETANO	BASILIO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	68	TÍTULO UNIVERSITARIO
197	10167752	BAZAN	JAIMES	CESAR AUGUSTO	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	50	TÍTULO UNIVERSITARIO
198	22498639	BERAUN	BIVIANO	JOSE	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	52	SECUNDARIA INCOMPLETA
199	41593602	CADILLO	SANCHEZ	JACOB	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	41	SECUNDARIA COMPLETA
200	48450009	CAMONES	MEZA	TANIA YUDIT	F	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	28	S. TECNICO INCOMPLETO
201	47035453	CAMPOS	LIBERATO	ROCKY HUSSEIN	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	31	SECUNDARIA COMPLETA
202	22519593	CANDELARIO	PONCE	EDWIN	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	48	TÍTULO UNIVERSITARIO
203	43156398	CAÑOLI	ILDEFONSO	ALFRED NAYB	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	37	TÍTULO TÉCNICO
204	22426525	CARBAJAL	LALANGUI	ZENAIDA	F	DIVORCI	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	58	TÍTULO UNIVERSITARIO
205	00968407	CERCEDO	MARTEL	YORH ERIC	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	52	PRIMARIA COMPLETA
206	22491675	CLAUDIO	CONDEZO	LUCIO	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	61	SECUNDARIA COMPLETA
207	80533189	COMETIVOS	SABOYA	JUAN JAMES	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	43	SECUNDARIA COMPLETA
208	80540724	COMETIVOS	SABOYA	LUIS CRONITH	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	44	SECUNDARIA COMPLETA
209	42021767	COZ	SOTO	LEOVIGILIO EUDES	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	41	SECUNDARIA COMPLETA
210	22519798	DAZA	ACOSTA	NICETA FLORA	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	59	PRIMARIA INCOMPLETA
211	09218241	DIAZ	AGUIRRE	FABIANA	F	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	67	PRIMARIA INCOMPLETA
212	22462197	ENCARNACION	SANTIAGO	FELIX	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	64	SECUNDARIA COMPLETA
213	22485363	ABAL	PONCE	ALFREDO	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	53	SUPERIOR INCOMPLETA
214	40317623	ADVINCULA	MORALES	HAMILTON	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	45	TÍTULO TÉCNICO
215	44188132	AGUIRRE	BLAS	MARCO ANTONIO	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	35	PRIMARIA INCOMPLETA
216	40639043	ALBORNOZ	CALDERON	VICTORIA RAYDA	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	44	S. TÉCNICO INCOMPLETO
217	42180454	HERRERA	MAYHUA	YOKO ONO	F	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	40	SECUNDARIA COMPLETA
218	22414234	ESCOBAR	ESTRADA	SATURNA	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	58	SECUNDARIA INCOMPLETA
219	22502208	ESCOBAR	ESTRADA	NANCY	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	51	SECUNDARIA INCOMPLETA
220	20035578	HERRERA	SALGADO	LETICIA GENOVEVA	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	50	TÍTULO TÉCNICO
221	41719054	ILLATOPIA	LOREÑA	RODER LUIS	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	41	SECUNDARIA COMPLETA
222	41009168	JESUS	SANCHEZ	STANLER	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	41	S. TECNICO INCOMPLETO
223	80036031	LASTRA	TINO	GROBER	M	CONVIV	CONTRATADO PLAZO FIJO	ADMINISTRATIVA -DL276	47	SECUNDARIA COMPLETA

224	22410115	LEON	MARTEL	CARLOS	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	65	SUPERIOR INCOMPLETA
225	23017547	LINO	PEREZ	LUIS JAVIER	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	48	SECUNDARIA INCOMPLETA
226	22483923	LOPEZ	DE LA PUENTE	MANUEL ORLANDO	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	54	SECUNDARIA COMPLETA
227	74139940	LOREÑA	AGUILAR	YONEL KELVIN	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	27	SECUNDARIA COMPLETA
228	75233698	MURGA	FLORES	YON JAIRO	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	21	SECUNDARIA COMPLETA
229	22458974	NIETO	CARLOS	AUGUSTO	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	66	PRIMARIA COMPLETA
230	41159703	OLIVEROS	MALPARTIDA	SARA JACKELINE	F	CASADA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	41	S. TÉCNICO INCOMPLETA
231	22400768	OMONTE	HUAYNATE	POMPEYO	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	68	BACHILLER
232	22459340	RIVERA	GOÑI	RUBIN	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	60	PRIMARIA COMPLETA
233	42556162	RODRIGUEZ	DELGADO	ALAN ROLANDO	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	55	TÍTULO TÉCNICO
234	22640067	ROJAS	PALERMO	VICTORINO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	68	PRIMARIA COMPLETA
235	22514428	ROSAS	JESUS	MAGNOLIA PROSPERA	F	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	52	SECUNDARIA COMPLETA
236	22414940	SALINAS	ZUNIGA	OLGER VICENTE	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	61	SECUNDARIA COMPLETA
237	22401743	SALVADOR	ROJAS	CEFERINO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	71	PRIMARIA COMPLETA
238	42166836	SANCHEZ	MORALES	DAVID ISRAEL	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	41	SECUNDARIA COMPLETA
239	40651606	SANCHEZ	SALAZAR	MIRIAN	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	42	SECUNDARIA COMPLETA
240	08935501	SANCHEZ	USURIAGA	NICOMIDIS	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	68	SECUNDARIA INCOMPLETA
241	22400985	TEJADA	CABRERA	ALEX JOFFRE	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	57	TÍTULO UNIVERSITARIO
242	22517291	TINEO	URVINO	MARIA LUZ	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	46	PRIMARIA COMPLETA
243	22516578	TITO	AGUSTIN	OLIMPIA	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	49	SECUNDARIA COMPLETA
244	25781961	TRUJILLO	CULANTRES	ELI WALTER	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	47	SECUNDARIA COMPLETA
245	22517921	VALDEZ	CHAMORRO	YENI VILMA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	46	SECUNDARIA COMPLETA
246	22518465	VALDIVIA	VARA	MILCA MAVET	F	CASADA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	46	SECUNDARIA COMPLETA
247	43907872	VALERIO	ZEVALLLOS	YAKELIN	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	36	SECUNDARIA COMPLETA
248	22738408	VARA	MALLQUI	SEFERINA	F	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	59	PRIMARIA COMPLETA
249	22428045	VARA	NIETO VDA DE VALDIVIA	PASCUALA	F	VIUDO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	71	PRIMARIA COMPLETA
250	22422465	VELASQUEZ	CESPEDES	GREGORIO HUGO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	64	SUPERIOR INCOMPLETA
251	22466764	VIA	FIGUEROA	EDITH DEL CARMEN	F	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	57	SECUNDARIA COMPLETA

252	71641980	VILLANERA	SOTO	ROGER	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	29	SECUNDARIA INCOMPLETA
253	71641981	VILLANERA	SOTO	MARDONIO ELIAS	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	27	SECUNDARIA COMPLETA
254	22412112	MARTEL	ROSAS	JUAN	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	59	PRIMARIA INCOMPLETA
255	22504785	MELGAREJO	BLAS	VICTOR ENRIQUE	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	51	TÍTULO UNIVERSITARIO
256	22504767	MORA	ROQUE	ROBER HERNAN	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	50	TÍTULO UNIVERSITARIO
257	21271504	PARI	RAMOS	WALTER ORLANDO	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	54	SECUNDARIA COMPLETA
258	22416645	PAZ	RIVERA	ALFREDO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	62	TÍTULO UNIVERSITARIO
259	22475393	PAZ	TARAZONA	HINGINO	M	SOLTERP	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	55	SECUNDARIA COMPLETA
260	22403460	PONCE	MARTINEZ	CARMEN ROSA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	57	SECUNDARIA COMPLETA
261	41080105	PONCIANO	CASTILLO	HECTOR	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	49	SECUNDARIA COMPLETA
262	43929612	RAMOS	NAJERA	DAVID CESAR	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	36	BACHILLER
263	75012447	RAMOS	RAMIREZ	WUALDIR	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	27	SECUNDARIA COMPLETA
264	22485382	RAMOS	SANCHEZ	DIONICIO	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	53	PRIMARIA INCOMPLETA
265	40061573	REVOLLEDO	VIVIANO	CONSUELA	F	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	46	SECUNDARIA COMPLETA
266	48388749	WOOLCOTT	TARAZONA	CRISTHIAN	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	32	PRIMARIA COMPLETA
267	22735474	SOTO	TARAZONA	CLEVER	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	58	SECUNDARIA COMPLETA
268	41926383	SOTO	VIGILIO	CARLOS ENRIQUE	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	41	SECUNDARIA COMPLETA
269	22520259	SUAREZ	MENDOZA	CARLOS ENRIQUE	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	50	SECUNDARIA COMPLETA
270	22405448	SUAREZ	SANCHEZ	ELENA	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	64	TÍTULO UNIVERSITARIO
271	22477357	TARAZONA	ESPINOZA	MARTIN ARNULFO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	52	SECUNDARIA INCOMPLETA
272	22421110	ESPIRITU	GOMEZ	GERARDO ANTONIO	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	68	TÍTULO UNIVERSITARIO
273	19964085	ALVA	VARA	NERI	F	DIVORCI	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	56	TÍTULO UNIVERSITARIO
274	00121051	ANGULO	PEZO	AIDA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	66	SUPERIOR TECNICO
275	44235178	ASCA	MAUTINO	MARIELA DENCY	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	35	TÍTULO UNIVERSITARIO
276	43825173	CAQUI	GONZALES	NILTHON	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	36	TITULADO
277	43191182	CESPEDES	CRUZ	JOSMELL JHEYNER	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	37	TÍTULO UNIVERSITARIO
278	40201502	CHAMORRO	GUERRA	MARIBEL SELMA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	43	TÍTULO UNIVERSITARIO
279	42837259	MALPARTIDA	RECINES	YESSICA JUSTINA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	37	TÍTULO UNIVERSITARIO

280	09594089	MARTINEZ	ALCOCER	JOHNNY AMEL	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	52	TÍTULO UNIVERSITARIO
281	44489385	CHAUPIS	DE LA CRUZ	CINTHYA ELISA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	35	TÍTULO UNIVERSITARIO
282	42917067	DURAND	GAMARRA	JUAN JESUS	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	50	SUPERIOR INCOMPLETA
283	41562341	ACOSTA	LUCAS	ALEXANDER NICHAEAL	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	40	TÍTULO UNIVERSITARIO
284	224981001	MORALES	INOCENCIO	OTILIANO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	68	TITULADO UNIVERSITARIO
285	22520638	MUÑOZ	MALPARTIDA	JACOB	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	50	SUPERIOR INCOMPLETA
286	20713467	ROSALES	FLORES	EDDY ROSALBA	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	61	TÍTULO UNIVERSITARIO
287	22489379	ROSALES	HIDALGO	DELSI ELISABETH	F	CASADA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	50	TÍTULO UNIVERSITARIO
288	22527267	TINTAYA	MONTES	JUAN TOMAS	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	57	SECUNDARIA COMPLETA
289	22422500	PALACIOS	SOTO	CESAR GOVANY	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	63	MAESTRÍA
290	22459227	PASTRANA	Y DIAZ	ORLANDO EDMUNDO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	63	TÍTULO UNIVERSITARIO
291	41124678	PINO	MEJÍA	CATHERINE SUSAN	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	41	TÍTULO UNIVERSITARIO
292	45472617	RAMOS	GARCIA	BETZI HITSIAR	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	34	TÍTULO UNIVERSITARIO
293	46838265	ESTACIO	RIVERA	WENDY OSHIN	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057		TÍTULO UNIVERSITARIO
294	43276569	FALCON	PORTUGAL	JOSE PAOLO	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	37	BACHILLER
295	48002017	GONZALES	CECILIO	JOEL MIGUEL	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	29	BACHILLER
296	46522342	GOÑE	DIAZ	VICTOR FERNANDO	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	32	TÍTULO UNIVERSITARIO
297	41309634	HERMITAÑO	CESPEDES	INES	F	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	40	TÍTULO UNIVERSITARIO
298	22509136	MALPARTIDA	MOYA	PAULA YANET	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	48	TÍTULO UNIVERSITARIO
299	22647604	MARTEL	ROSAS	LEONCIO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	57	PRIMARIA COMPLETA
300	40151643	MARTEL	SALAZAR	CESAR AUGUSTO	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	44	S. TÉCNICO INCOMPLETA
301	22408828	MATOS	URBINA	ISABEL CRISTINA	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	67	SUPERIOR TECNICO
302	22435379	MEDINA	Y AVILA	ESTEBAN ARISTIDES	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	66	MAESTRÍA
303	44964668	ALCEDO	AGUIRRE	YESSENIA KLEDY	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	34	TÍTULO UNIVERSITARIO
304	45009551	ALEJO	HERRERA	JORGE ANTONIO	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	34	SUPERIOR TECNICO
305	10384264	ALVARADO	RIOS	FREDY MARTIN	F	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	44	MAESTRÍA
306	22674492	APAC	LUNA	MIGUEL ANTONIO	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	51	TÍTULO UNIVERSITARIO
307	72970749	BETETA	GARCIA	PEDRO MOISES	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	26	TÍTULO UNIVERSITARIO

308	46943688	CABRERA	VILCHEZ	PAULO CESAR	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	31	BACHILLER
309	43332744	CAPCHA	CHAVEZ	ANDY BEDER	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	37	TÍTULO UNIVERSITARIO
310	72017181	CARBAJAL	JIMENEZ	GIANMARCO	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	28	BACHILLER
311	22527542	CARHUAMACA	CLAUDIO	MARY ESTHER	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	44	TÍTULO UNIVERSITARIO
312	46885471	CARRILLO	CAMPOS	HENRY JEFERSON	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	30	TÍTULO UNIVERSITARIO
313	40464321	CORNEJO	ARANDA	JULIO CESAR	M	DIVORCI	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	43	SUPERIOR INCOMPLETA
314	73950268	CUEVA	ROSARIO	YOMIRA KAROLINE	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	25	TÍTULO UNIVERSITARIO
315	17819838	DE LA CRUZ	GONZALEZ	MARIA ELIANA	F	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	57	TÍTULO UNIVERSITARIO
316	72105568	DIAZ	PILCO	CYNTHIA STEFANIE	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	30	TÍTULO UNIVERSITARIO
317	22481145	DOMINGUEZ	CUELLAR	MANUEL FLORESMILO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	54	TÍTULO UNIVERSITARIO
318	72263035	HUAMAN	ARANDA	LUIS JOSIMAR	M	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	31	BACHILLER
319	22514773	HUAMAN	GUZMAN	ABIGAIL VENTURA	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	61	TÍTULO UNIVERSITARIO
320	75196552	HUAYTAN	ROJAS	WENDY THALIA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	26	TÍTULO UNIVERSITARIO
321	22413658	PAJUELO	VASQUEZ	TERESA ELOISA	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	56	TÍTULO UNIVERSITARIO
322	47412840	JARA	TOLENTINO	LUIS ANGEL	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	30	BACHILLER
323	22501052	LOREÑA	HERMITAÑO	OCTAVIO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	52	PRIMARIA COMPLETA
324	22418579	RAMIREZ	MAYS	CESAR HERNANI	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	60	SUPERIOR INCOMPLETA
325	22510032	RAMIREZ	RODRIGUEZ	OLGA NANCY	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	47	TÍTULO UNIVERSITARIO
326	71627320	RAMOS	ALVARADO	JAKY ROCIO	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	26	TÍTULO UNIVERSITARIO
327	71848151	LOZANO	TORRES	POOL MARCEL	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	28	TÍTULO UNIVERSITARIO
328	42401750	ADAMA	ESPINOZA	MILTON MARCOS	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	41	TÍTULO UNIVERSITARIO
329	01146119	CENEPO	PAREDES	LUIS	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	47	SUPERIOR INCOMPLETA
330	48315690	ESCANDON	MUNGUIA	SAUL ANGEL	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	28	TÍTULO UNIVERSITARIO
331	47958210	ESPINOZA	GONZALES	ALEXANDER RUIZ	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	29	S. UNI INCOMPLETA
332	40460777	NOLAZCO	BRAVO	LUZ MERY	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	42	MAESTRIA
333	22498400	NOREÑA	TELLO	FREDDY WILSON	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	51	TÍTULO UNIVERSITARIO
334	22518709	ORTEGA	VERDE	JESSICA	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	48	TÍTULO UNIVERSITARIO
335	46009887	FERNANDEZ	RIVERA	CLEY ANGHELO	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	35	SUPERIOR COMPLETA

336	22477524	FLORES	CRUZ	CARLOS ENRIQUE	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	51	TÍTULO UNIVERSITARIO
337	22527266	RICALDI	GAMARRA	JOSE ANTONIO	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	44	TÍTULO UNIVERSITARIO
338	22502279	SOBRADO	REYES	WALDER	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	51	TÍTULO UNIVERSITARIO
339	22418783	TARAZONA	MARTEL	ALICIA	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	58	SUPERIOR INCOMPLETA
340	04068970	VIVAR	JUSTINIANO	VIDAL NOE	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	48	TÍTULO UNIVERSITARIO
341	22409587	RONCAGLIOLO	EGOAVIL	ROXANA MERCEDES	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	65	SUPERIOR INCOMPLETA
342	04201840	SANTIAGO	LOYOLA	ELADIO	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	56	MAESTRIA
343	22435272	SEGURA	ELGUERA	ANA ISABEL	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	60	TÍTULO UNIVERSITARIO
344	04083864	TORRES	MUNGUIA	NINFA YOLANDA	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	45	TÍTULO UNIVERSITARIO
345	22759760	TUCTO	TARAZONA	FLOR DE MARIA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	46	TÍTULO UNIVERSITARIO
346	45376428	VARA	AROSEMENA	HEINZ YURI	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	34	TÍTULO UNIVERSITARIO
347	41516838	VARGAS	DAVILA	CRISTINA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	40	TÍTULO UNIVERSITARIO
348	22411101	VELASQUEZ	HUASCO	JUAN	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	71	TÍTULO UNIVERSITARIO
349	22411094	VENTURA	FLORES	JUDITH	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	68	TÍTULO UNIVERSITARIO
350	71654381	VERDE	ALCEDO	WILFER FELIX	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	24	BACHILLER
351	22449440	VIA	ARCE	MARTHA EVA	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	57	BACHILLER
352	40585846	SUAREZ	HERRERA	ZOILA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	42	BACHILLER
353	22421411	FIGUEROA	FLORES	SOFIA ISABEL	F	CASADA	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	61	TÍTULO UNIVERSITARIO
354	22480750	FIGUEROA	QUIÑONEZ	YERSELY KARIN	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	44	TÍTULO UNIVERSITARIO
355	22410999	PRADO	VILCA	OLGA	F	VIUDA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	56	SUPERIOR INCOMPLETA
356	22405485	ALBORNOZ	LEIVA	CELESTINA	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	62	TÍTULO UNIVERSITARIO
357	22406586	ALCEDO	MALPARTIDA	VILMA	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	58	SUPERIOR INCOMPLETA
358	22508353	BARRUETA	VILCHEZ	BETHZABE	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	48	TÍTULO UNIVERSITARIO
359	76797030	CLAVERIANO	JUSTINIANO	ESTHER SOFIA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	28	TÍTULO UNIVERSITARIO
360	72635919	CRUZ	LORENZO	BEATRIZ	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	29	BACHILLER
361	72812512	CUDEÑA	ROSARIO	HEIDY JAZMIN	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	29	BACHILLER
362	44242180	CUELLAR	BEJARANO	MARI LUZ	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	35	TÍTULO TÉCNICO
363	44933234	DAZA	ESPINOZA	LIDUVINA ROCIO	F	CASADA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	41	TÍTULO TÉCNICO
364	22670081	DOMINGUEZ	ALMERCOS	ELADIO	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	51	SECUNDARIA COMPLETA

365	46236300	JARA	RUIZ	JUANA JESABEL	F	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	32	TÍTULO UNIVERSITARIO
366	22428047	OCHOA	ROMERO	VENANCIO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	66	Doctorado
367	41208241	RIVERA	MATOS	ALEXANDER ANTONIO	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	42	S. TÉCNICO INCOMPLETA
368	22505771	VICENTE	ROJAS	ABRAHAM ANGEL	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	52	TÍTULO UNIVERSITARIO
369	22411355	VIDURIZAGA	MILLA	MARICELA CLOTILDE	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	59	TÍTULO UNIVERSITARIO
370	22405091	ZEVALLOS	AGUIRRE	PEDRO	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	60	SECUNDARIA COMPLETA
371	44083951	SOLIS	HERRADA	FIGRELLA	F	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	35	TÍTULO UNIVERSITARIO
372	22411021	GUZMAN	VALVERDE	ZONIA DEL PILAR	F	DIVORCI	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	60	SUPERIOR TECNICO
373	22401529	HERMITAÑO	AMBLODEGUI	FERNANDO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	60	PRIMARIA COMPLETA
374	22413891	MACHUCA	RATTO	JUAN ERNESTO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	61	SUPERIOR INCOMPLETA
375	22408898	MARTEL	Y ACOSTA	PEDRO	M	DIVORCI	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	64	TECNICO BASICO
376	44404476	MENDOZA	GOMEZ	ISABEL MILAGROS	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	37	TÍTULO UNIVERSITARIO
377	42434405	REYNOSO	NOREÑA	CARMELO	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	39	SUPERIOR INCOMPLETA
378	41344317	BEDOYA	TORRES	EVELIN ANGELICA	F	CASADA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	40	TÍTULO UNIVERSITARIO
379	45949148	CAQUI	GONZALES	JHENY	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	33	TITULADO
380	22405473	CASTILLO	RIVERA	WALTER	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	66	SUPERIOR INCOMPLETA
381	22498142	DURAND	CACHAY	DIANA LUZ	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	52	MAESTRÍA
382	41118016	HUARANGA	AVILA	NELLY MACLAYNE	F	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	41	SECUNDARIA COMPLETA
383	40884259	LASTRA	SOBRADO	LISSETTE ELIZABETH	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	41	TÍTULO TÉCNICO
384	71539325	AHUANLLA	SANTIAGO	FRANZ HILTON	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	28	BACHILLER
385	43588636	SORIA	TAPIA	FRANK MIJAIL	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	36	BACHILLER
386	22670478	SANCHEZ	HERRERA	WILLBALDO MAURO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	47	TÍTULO UNIVERSITARIO
387	22870094	SANTOS	MARCOS	ALEJANDRO	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	60	PRIMARIA COMPLETA
388	22405461	LUCIANO	VILLAR	LINVER	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	60	DOCTORADO
389	22510587	RIVERA	GARCIA	OSCAR ENRIQUE	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	49	TÍTULO UNIVERSITARIO
390	71922472	VARGAS	ROJAS	MELANI FIORELA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	29	TÍTULO UNIVERSITARIO
391	48142674	BETETA	AMANCIO	DIEGO EYUP	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	27	TÍTULO UNIVERSITARIO
392	41884181	ZAPATA	CABALLERO	JAIMEE FABIOLA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	39	TÍTULO UNIVERSITARIO
393	43895551	ESPINOZA	ROBLES	MIGUEL ANTONIO	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	36	PRIMARIA COMPLETA



394	22703824	ESPINOZA	SILVA	ALFREDO	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	67	SUPERIOR COMPLETA
395	46904733	ESTEBAN	VALDEZ	ALBERTO	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	31	TÍTULO UNIVERSITARIO
396	22422993	FIGUEROA	RAMIREZ	SUSANA SOLEDAD	F	CASADA	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	67	BACHILLER
397	71695147	GOMEZ	MEZA	LINCOL JARLY	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	30	BACHILLER
398	22402253	HERMITAÑO	TRUJILLO	ANATOLIO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	66	PRIMARIA INCOMPLETA
399	72318594	TARAZONA	FIGUEROA	CARLOS ALBERTO	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	30	TÍTULO UNIVERSITARIO
400	22488742	MARTEL	ROJAS	LUIS	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	55	SECUNDARIA COMPLETA
401	22410152	MARTINEZ	VERDE	JUAN	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	70	PRIMARIA INCOMPLETA
402	47608595	MAYS	GRADOS	NANCY INES	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	30	BACHILLER
403	22487024	MOLINA	ZEVALLOS	LORENA	F	SOLTERA	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	54	SUPERIOR INCOMPLETA
404	44802816	OTINIANO	MORENO	GLICELDA AUREA	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	35	BACHILLER
405	28576285	PACHECO	BARBOZA	RAUL	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	53	PRIMARIA COMPLETA
406	01101050	PANDURO	SABOYA	SAMUEL	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	47	SECUNDARIA COMPLETA
407	42983468	RAFAELO	AGUIRRE	JOSE LUIS	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	42	S. TECNICO COMPLETO
408	80001194	RAMOS	PICON	DENNIS ALBERTO	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	50	TÍTULO UNIVERSITARIO
409	71898034	REYES	RAMIREZ	DAYSY DENISE	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	29	TÍTULO UNIVERSITARIO
410	80050079	REYNOSO	NOREÑA	SIXTO	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	45	PRIMARIA COMPLETA
411	43555111	BAO	CONDOR	CARLOS LEOPOLDO	M	VIUDO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	36	TÍTULO UNIVERSITARIO
412	22515688	BRAVO	KAM	CARLOS ALBERTO	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	45	TÍTULO UNIVERSITARIO
413	22482622	CALDERON	HUAMAN	MELECIO ROSARIO	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	49	SECUNDARIA COMPLETA
414	72720240	CAMONES	RIVERA	MARITZA DALI	F	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	31	TÍTULO UNIVERSITARIO
415	71818278	CASTILLO	SAAVEDRA	CHRISTIAN ALBERTO	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	28	BACHILLER
416	22527414	CERVANTES	BLAS	MARTIN	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	47	SECUNDARIA COMPLETA
417	23009474	CERVANTES	SALINAS	ANGEL JORGE	M	SOLTERO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	48	TÍTULO UNIVERSITARIO
418	80589845	CONDEZO	RETIS	TOMAS DAVID	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	50	PRIMARIA COMPLETA
419	22503448	CONDEZO	RETIS	FELIPE	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	52	PRIMARIA COMPLETA
420	40712553	CONDEZO	RETIS	GERMAN FERMIN	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	42	PRIMARIA INCOMPLETA
421	80454152	CONDEZO	RETIS	PEDRO EDGAR	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	44	PRIMARIA COMPLETA

422	74175209	DAZA	CONDEZO	GIZETH KLEIDY	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	28	TÍTULO UNIVERSITARIO
423	74046269	DIAZ	CASTAÑEDA	ALVITA YURI	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	27	BACHILLER
424	22640308	DIAZ	MALPARTIDA	GREGORIO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	62	PRIMARIA INCOMPLETA
425	22423399	DURAND	CACHAY	LILIA ANTONIETA	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	60	SUPERIOR INCOMPLETA
426	22406318	ERMITAÑO	TRUJILLO	SAMUEL	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	63	SECUNDARIA COMPLETA
427	47036878	HUAMANI	CALLUPE	CARLA LIZBETH	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	32	TÍTULO UNIVERSITARIO
428	22509734	LOREÑA	HERMITAÑO	HUMBERTO PABLO	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	49	SECUNDARIA COMPLETA
429	22426031	NACARINO	VEGA	NANCY ESTHER	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	69	TÍTULO UNIVERSITARIO
430	22486531	RIVERA	ILLATOPE	SABINO	M	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	57	SUPERIOR INCOMPLETA
431	22675092	SALAZAR	ZEVALLLOS	ISAIAS ROMULO	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	44	PRIMARIA COMPLETA
432	41866550	SANCHEYO	ENCARNACION	JOSVIN	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	40	S. UNI INCOMPLETA
433	22669952	SANCHEZ	HERRERA	SATURNINO	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	49	SECUNDARIA COMPLETA
434	46175415	SANTIAGO	PONCE	JULIO CESAR	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	32	SECUNDARIA COMPLETA
435	22415658	SERNA	ACOSTA	JORGE NICOLAS	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	56	SECUNDARIA COMPLETA
436	41658829	SINCHI	MIRADA	CARINA ERIM	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	39	TÍTULO UNIVERSITARIO
437	22501451	TITO	MERINO	LORENZO JUSTINIANO	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	52	PRIMARIA COMPLETA
438	73352167	TORRES	PONCIANO	MARYURITH	F	SOLTERA	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	25	BACHILLER
439	23172862	TORRES	VASQUEZ	LUIS	M	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	56	PRIMARIA INCOMPLETA
440	22401933	VALENCIA	CAÑOLI	GLADIS VIOLETA	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	64	SECUNDARIA COMPLETA
441	22499203	VARA	ESPINOZA	CONSUELO MANUELA	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	52	SECUNDARIA COMPLETA
442	22435365	VARA	PASQUEL	LAURA MERY	F	CASADO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	64	MAESTRÍA
443	22474097	VILCHEZ	MIRANDA	JOHNNY BRYNNER	M	CONVIV	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	54	TÍTULO UNIVERSITARIO
444	40408932	VINCULA	FALCON	JUAN SALOMON	M	CONVIV	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	45	SECUNDARIA COMPLETA
445	22507284	ALBINO	CAJAS	MIGUEL HUGO	M	CASADO	CONTRATO ADMINISTRATIVO	CAS - DL 1057	48	SECUNDARIA INCOMPLETA
446	4084768	BIDAL	TARAZONA	MARLENI ANNI	F	SOLTERO	NOMBRADO	ADMINISTRATIVA -DL276	45	S. TÉCNICO INCOMPLETA

Fuente: Base de datos UNHEVAL

Autoguardado | Inicio | Insertar | Dibujar | Diseño | Disposición | Referencias | Correspondencia | Revisar | Vista | Ayuda | Comentarios | Edición | Compartir

Calibri (Cuerpo) | 11 | A | Aa | Copiar | Copiar formato

UNHEVAL - Modulo de Administ

Sede: SEDE CENTRAL  
 Oficina: ASAMBLEA CONSEJO - UNIVERSITARIO

Relatos de Permisos Pendientes

DNI	Personal	Cargo	Condición
22547735	MEDRANO MALGO, BASILIO	JEFE DE OFICINA	CIAS
40391826	ATANACIO DURAN, YENE HERLINDA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	PRA
48242699	BRAVO TITO, BELZAN YUSEFF	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	PRA
73320411	RUIZ AHUJANARI, MELISSA	SUPLENTE	728
72441378	IANO MALFARIDA, WILSON	ABOGADO	728
72540736	TAFUR LOYOLA, ANDIE MARILYN	ABOGADO	728
72093401	DURAN ORRIBETO, ABEL RAMON	ABOGADO	728
71913317	EUGENIO ROSADO, ERNESTO	ABOGADO	728
72320094	MORENO FANO, CARMEN FRESCIA	ABOGADO	728

DNI:  Documento Referencia:   
 Fecha de Inicio: 26/06/2012  
 Grabar

Personal  
 Horarios  
 Oficinas  
 Cargos  
 Asignación de Horarios  
 Sedes  
 Control Papeletas  
 Sincronizar  
 Importar  
 Control Jefaturas  
 Corrección Hor. Mens.  
 Ingreso Dias NL  
 DNI

Página 3 de 3 | 0 palabras | Predicciones de texto activado | Accesibilidad: es necesario investigar | Concentración | 11:30 17/11/2022

## Encuesta: Colaborador de la UNHEVAL

Fecha: \_\_\_\_\_ Dependencia: \_\_\_\_\_

Nombre del empleado  
(opcional): \_\_\_\_\_¿Edad del entrevistado? 

20-30	30-40	40-50	50-60	60-Más
-------	-------	-------	-------	--------

¿Sexo del entrevistado? 

M	F
---	---

¿Estado civil del entrevistado? 

C	S	Otro
---	---	------

¿Cuántos hijos tiene el entrevistado? 

0-1	2-Más
-----	-------

¿Estudios del entrevistado? 

Sin Estudios	Estudios Técnicos	Bachiller	Título Profesional	Estudios Posgrado
--------------	-------------------	-----------	--------------------	-------------------

¿Condición Laboral del entrevistado? 

Contratado	Nombrado
------------	----------

¿Experiencia laboral en años del entrevistado? 

1-10	10-20	20-30	30-40	40-más
------	-------	-------	-------	--------

¿La UNHEVAL, tiene buen talento humano en su personal administrativo? 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿Ud. Como personal administrativa, conoce sobre sistemas distribuidos? 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿En su opinión, el personal administrativo de la UNHEVAL, tiene buen desempeño laboral? 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿El desempeño laboral, está relacionado, con la edad del personal administrativo? 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿El desempeño laboral, depende de los estudios que tiene el personal administrativo? 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿El desempeño laboral, depende de los años de experiencia en el trabajo administrativo?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿El desempeño laboral, depende de los sueldos que perciben los colaboradores administrativos?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿El desempeño laboral, depende del control sobre las horas de trabajo que realiza la Dirección de personal de la UNHEVAL?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿El desempeño laboral, depende de los premios y castigos que considera la Dirección de personal de la UNHEVAL?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿El desempeño laboral, depende de la tecnología implementada por la UNHEVAL, para el desarrollo de los trámites administrativos?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿El desempeño laboral, depende de la aplicación de las normas institucionales por la Dirección de personal de la UNHEVAL?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿Consideras hacer uso pertinente y oportuno de las tecnologías de información y comunicaciones?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿Considera Ud. que el lenguaje que usa es apropiado cuando atiende a un usuario?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿En la unidad o área donde labora Ud., se promueve el trabajo en equipo?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿Los trabajadores de su unidad, toman decisiones acertadas en ausencia de sus superiores?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿Está Ud. dispuesto a trabajar con nuevos cambios tecnológicos?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿Para Ud. es mejor realizar las labores de manera remota o presencia?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿Los cambios en tu unidad por elecciones de sus superiores ha afectado su estado emocional?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿Aspiras trabajar con mejores equipos tecnológicos? ¿Crees que puedes producir más y mejor?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿Está satisfecho con la remuneración que percibe?

Sí	No
----	----

¿Está satisfecho con el trato de tus jefes o superiores?

Sí	No
----	----

¿Tiene una estrecha relación con la tecnología para atender a los usuarios?

Sí	No
----	----

¿Podría decir Ud. que existe la posibilidad de corrupción en el personal tu institución?

Sí	No
----	----

¿La Dirección de personal contrata servidores solo para campañas y (o campeonatos)?

Sí	No
----	----

¿La Dirección de personal controla el rendimiento de los colaboradores?

Sí	No
----	----

**Califique los siguientes elementos en una escala del 1 al 5, donde 1 es "totalmente en desacuerdo" y 5 es "totalmente de acuerdo".**

**¿Qué puede hacer Ud. para mejorar el desempeño laboral en UNHEVAL?**

Implementar, un sistema remoto de control digital de asistencia laboral. Para evaluación periódica

---

**¿Hay algún comentario importante que le gustaría compartir?**

Instalar un Sistema INTRANET de rendimiento laboral por objetivos, de cada área. Con premios al cumplimiento de tareas y procesos.

---

## Anexos



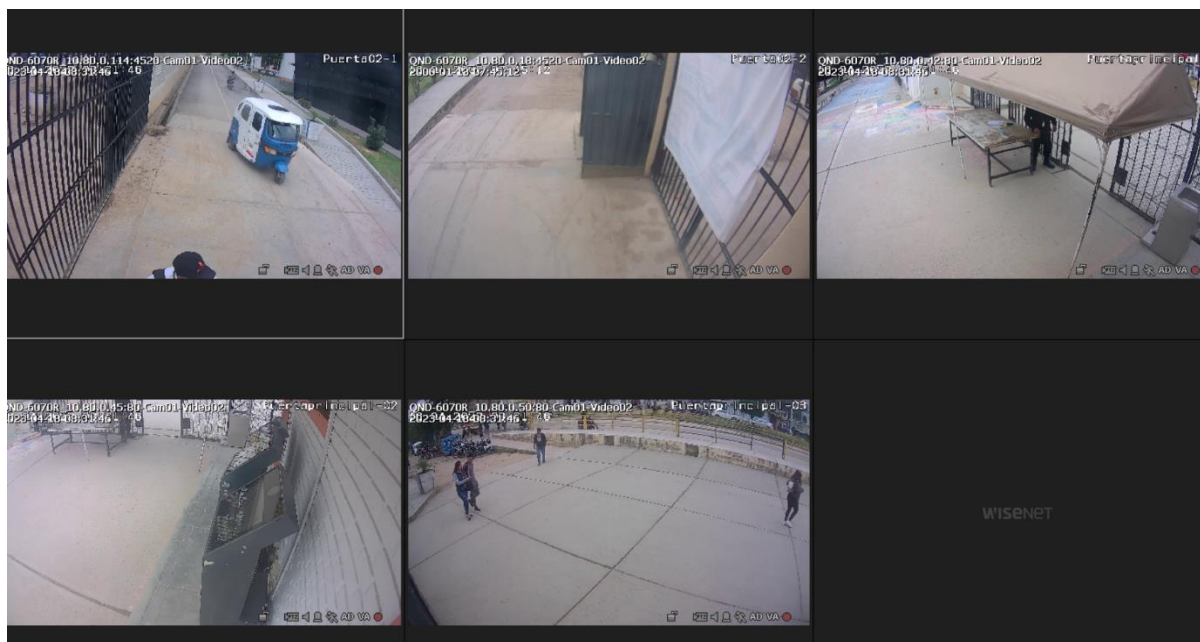
*Ciudad de Huánuco*



Pabellón SALUD – UNHEVAL – Campus Universitario



Pabellón Central UNHEVAL - Huánuco



Cámaras de video vigilancia de los marcadores de asistencia





**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE INGENIERO DE SISTEMAS**

En Huánuco, a los 19. días del mes de diciembre de 2022, siendo las 11:00 hrs, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, TÍTULO VII – CAPITULO VI Art. 75° al 80°, aprobado mediante Resolución Consejo Universitario N° 3412-2022-UNHEVAL; se procedió a la evaluación de la sustentación de la tesis colectiva titulado: **TALENTO HUMANO Y SISTEMAS DISTRIBUIDOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, DE LA UNHEVAL, APLICANDO PROGRAMACIÓN EN JAVA NETBEAS, HUANUCO 2021**, presentado el bachiller en Ingeniería de Sistemas: **ALDAIR NILTON FLORES PAUCAR**.

Este evento se realizó de forma presencial en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, ante los miembros del Jurado Calificador, integrado por los siguientes catedráticos:

**PRESIDENTE: Dra. INES JESÚS TOLENTINO.**

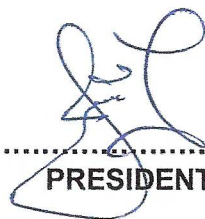
**SECRETARIA: Mg. VELSY RIVERA VIDAL**

**VOCAL: Mg. JIMMY FLORES VIDAL.**

**ACCESITARIO: Mg. ELMER CHUQUIYAURI SALDIVAR.**

Finalizado el acto de sustentación, se procedió a la calificación conforme al Artículo 78° del Reglamento de Grados y Títulos, obteniéndose el siguiente resultado: **Nota: 17 (Diecisiete)** equivalente a la calificación de **BUENO**. Quedando el Bachiller en Ingeniería de Sistemas: **ALDAIR NILTON FLORES PAUCAR: APROBADO.**

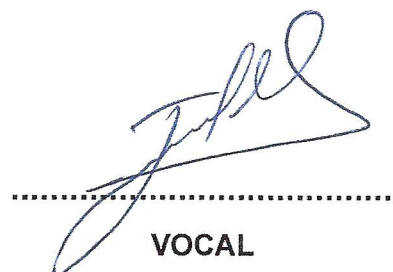
Con lo que se dio por concluido el acto y en fe de la cual firman los miembros del jurado Calificador.



.....  
**PRESIDENTE**



.....  
**SECRETARIO**



.....  
**VOCAL**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE INGENIERO DE SISTEMAS**

En Huánuco, a los 19. días del mes de diciembre de 2022, siendo las 11:00 hrs, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, TÍTULO VII – CAPITULO VI Art. 75° al 80°, aprobado mediante Resolución Consejo Universitario N° 3412-2022-UNHEVAL; se procedió a la evaluación de la sustentación de la tesis colectiva titulado: **TALENTO HUMANO Y SISTEMAS DISTRIBUIDOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, DE LA UNHEVAL, APLICANDO PROGRAMACIÓN EN JAVA NETBEAS, HUANUCO 2021**, presentado el bachiller en Ingeniería de Sistemas: **PAULO CESAR CABRERA VILCHEZ**.

Este evento se realizó de forma presencial en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, ante los miembros del Jurado Calificador, integrado por los siguientes catedráticos:

**PRESIDENTE: Dra. INES JESÚS TOLENTINO.**

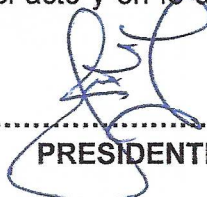
**SECRETARIA: Mg. VELSY RIVERA VIDAL**

**VOCAL: Mg. JIMMY FLORES VIDAL.**

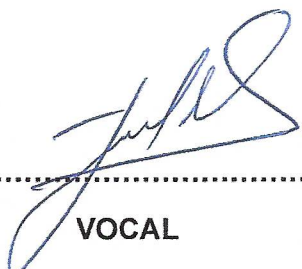
**ACCESITARIO: Mg. ELMER CHUQUIYAURI SALDIVAR.**

Finalizado el acto de sustentación, se procedió a la calificación conforme al Artículo 78° del Reglamento de Grados y Títulos, obteniéndose el siguiente resultado: **Nota: 17 (Diecisiete)** equivalente a la calificación de **BUENO**. Quedando el Bachiller en Ingeniería de Sistemas: **PAULO CESAR CABRERA VILCHEZ: APROBADO**

Con lo que se dio por concluido el acto y en fe de la cual firman los miembros del jurado Calificador.

  
.....  
**PRESIDENTE**

  
.....  
**SECRETARIO**

  
.....  
**VOCAL**

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS  
CARRERA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS**



## CONSTANCIA DE APTO

De acuerdo al Reglamento General de Grados y Títulos Modificado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, aprobado con Resolución del Consejo Universitario N° 3412-2022-UNHEVAL, de fecha 24 de octubre de 2022 y en atención a la Tercera Disposición Complementaria, donde estipula que los trabajos de investigación y tesis de pregrado deberán tener una similitud máxima de 35% y en caso de artículos científicos en un máximo de 30%.

Después de aplicado el Software Turnitin, se evidencia una similitud del 28% encontrándose bajo los parámetros reglamentados.

Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero de Sistemas:

**“TALENTO HUMANO Y SISTEMAS DISTRIBUIDOS EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNHEVAL,  
APLICANDO PROGRAMACIÓN EN JAVA NETBEAS, HUÁNUCO 2021”**

Tesistas

Bach. Ingeniería de Sistemas **CABRERA VILCHEZ, Paulo César**  
Bach. Ingeniería de Sistemas **FLORES PAUCAR, Aldair Nilton**

Huánuco, 18 de abril de 2023

---

Nérida del Carmen Pastrana Díaz  
Directora de Investigación - FIIS

## AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

<b>Pregrado</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Segunda Especialidad</b>		<b>Posgrado:</b>	Maestría		Doctorado
Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)							
<b>Facultad</b>	INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS						
<b>Escuela Profesional</b>	INGENIERÍA DE SISTEMAS						
<b>Carrera Profesional</b>	INGENIERÍA DE SISTEMAS						
<b>Grado que otorga</b>	-----						
<b>Título que otorga</b>	INGENIERO DE SISTEMAS						
Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)							
<b>Facultad</b>	-----						
<b>Nombre del programa</b>	-----						
<b>Título que Otorga</b>	-----						
Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)							
<b>Nombre del Programa de estudio</b>	-----						
<b>Grado que otorga</b>	-----						

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

<b>Apellidos y Nombres:</b>	FLORES PAUCAR, ALDAIR NILTON						
<b>Tipo de Documento:</b>	<b>DNI</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Pasaporte</b>	<input type="checkbox"/>	<b>C.E.</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Nro. de Celular:</b> 978463109
<b>Nro. de Documento:</b>	71554591				<b>Correo Electrónico:</b>	aldair_895@hotmail.com	
<b>Apellidos y Nombres:</b>	CABRERA VILCHEZ, PAULO CESAR						
<b>Tipo de Documento:</b>	<b>DNI</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Pasaporte</b>	<input type="checkbox"/>	<b>C.E.</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Nro. de Celular:</b> 974612615
<b>Nro. de Documento:</b>	46943688				<b>Correo Electrónico:</b>	paulocv_31@hotmail.com	
<b>Apellidos y Nombres:</b>							
<b>Tipo de Documento:</b>	<b>DNI</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Pasaporte</b>	<input type="checkbox"/>	<b>C.E.</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Nro. de Celular:</b>
<b>Nro. de Documento:</b>					<b>Correo Electrónico:</b>		

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

<b>¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?:</b> (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	<b>SI</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>NO</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Apellidos y Nombres:</b>	CHAVEZ ESTRADA JORGE TEOFILLO			<b>ORCID ID:</b> <a href="https://orcid.org/0000-0001-6657-2376">https://orcid.org/0000-0001-6657-2376</a>
<b>Tipo de Documento:</b>	<b>DNI</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Pasaporte</b>	<input type="checkbox"/>
	<b>C.E.</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Nro. de documento:</b>	22414602

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico de Jurado)

<b>Presidente:</b>	JESUS TOLENTINO, INES EUSEBIA
<b>Secretario:</b>	RIVERA VIDAL, HEIDY VELSÝ
<b>Vocal:</b>	FLORES VIDAL, JIMMY GROVER
<b>Vocal:</b>	
<b>Vocal:</b>	
<b>Accesitario</b>	

**5. Declaración Jurada:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) <b>Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
TALENTO HUMANO Y SISTEMAS DISTRIBUIDOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, DE LA UNHEVAL, APLICANDO PROGRAMACIÓN EN JAVA NETBEAS, HUÁNUCO 2021
b) <b>El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de:</b> (tal y como está registrado en SUNEDU)
TITULO PROFESIONAL DE INGENIERO DE SISTEMAS
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.



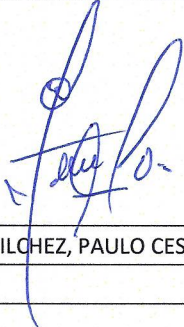
**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2022					
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>		
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>		
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	TALENTO		DISTRIBUIDOS		DESEMPEÑO			
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>				
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	<input type="text"/>				
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:	<input type="text"/>							

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
<b>Apellidos y Nombres:</b> FLORES PAUCAR, ALDAIR NILTON <b>DNI:</b> 71554591	<b>Huella Digital</b>	
Firma: 		
<b>Apellidos y Nombres:</b> CABRERA VILCHEZ, PAULO CESAR <b>DNI:</b> 46943688	<b>Huella Digital</b>	
Firma:		
<b>Apellidos y Nombres:</b> <b>DNI:</b>	<b>Huella Digital</b>	
Fecha: 10/01/2023		

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.