

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL



**GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
DE HUÁNUCO**

LINEA DE INVESTGACIÓN: CIENCAS POLÍTICAS

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

TESISTA: TUCTO TARAZONA FLOR DE MARIA
ASESOR: DR. ECHEVARRIA VALDIVIESO AMANCIO
RODOLFO

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, porque orienta mi existencia y está llenándome de sabiduría y virtud cada día.

A mis seres queridos, entre ellos mis padres por ser la fuente de amor y valores, inculcados en mí persona para poder seguir superándome, a ser inquebrantable en mis principios, a crecer en rectitud frente a los obstáculos que nos presentan los círculos de corrupción en las instituciones y amar apasionadamente el Derecho y creer en la justicia.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser la fuente de sabiduría para el logro de todos mis objetivos.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, mi Alma Mater, por haberme dado la oportunidad de formarme, y llenarme de conocimientos para poder desempeñarme como abogada en la Función Pública.

A las autoridades y docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNHEVAL, por haber contribuido con mi formación académica en materia jurídica.

Al Dr. Reynaldo Ostos Miraval, por confiar en mi persona y creer que se puede hacer un buen trabajo para mejorar la Administración Pública.

A mi padre David Tucto Mariano, el amor más grande e incondicional en mi vida y hoy un ángel desde el cielo, que me acompaña cada día. A mi madre Sebastiana Tarazona de Tucto, mi compañera y amor puro, a mis hermanas Elvira, Kira, María y hermanos David y José Miguel que siempre están presente y acompañan en mis logros.

A mi asesor el Dr. Amancio Rodolfo Echevarría Valdivieso, por su gran apoyo, su tiempo, su dedicación y motivación durante el desarrollo de la presente investigación.

A mi amigo Dr. Aníbal E. Solórzano Ponce, por estar siempre cuando lo necesito y por creer siempre en mí.

A mi amiga Dra. Mary Carhuamaca Claudio, por ser una persona leal y sincera llena de valores, quien ha estado presente en el desarrollo de la presente investigación.

RESUMEN

La presente investigación titulada “GESTIÓN DE RENDIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES CIVILES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUÁNUCO”. Principalmente, tuvo como objetivo analizar, en el marco de la implementación de la reforma del Servicio Civil, como uno de los pilares del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, a la Gestión de rendimiento en las entidades públicas peruanas y pretender que esta sea eficiente y logre desarrollar todas sus potencialidades y resistencias propias del mismo sistema, y poder superar muchos problemas y obstáculos organizacionales que se venían dando en las diferentes estructuras del Estado Peruano y no ajeno a ello en los campos educacionales, como es el caso, que nos trae a colación la investigación en La Universidad Nacional Hermilio Valdizán, que a la fecha no ha implementado el subsistema de Gestión del Rendimiento, la cual, la investigadora en calidad de servidora de la Institución pretende la implementación de este subsistema. El Subsistema de Gestión de Rendimiento en los Servidores Civiles cuyo objetivo es identificar, reconocer y promover el aporte de los servidoresciviles a los objetivos y metas institucionales evidenciando sus necesidades ylograr el mejor desempeño en sus puestos de los servidores civiles, para brindar a la Institución y ciudadanía un mejor servicio. El tipo de investigación fue básico, abordándose desde un enfoque Cuantitativo – Jurídico social. Es una investigación fáctica, toda vez que, se actúa sobre la realidad de los Servidores Civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán y el desempeño que se viene realizando.

Palabras clave: Gestión de rendimiento, desempeño laboral, servidores públicos, objetivos y metas.

ABSTRACT

This research entitled " PERFORMANCE MANAGEMENT SUBSYSTEM IN CIVIL SERVANTS OF THE HERMILIO VALDIZAN DE HUÁNUCO NATIONAL UNIVERSITY, 2019". Mainly, its objective was to analyze, within the framework of the implementation of the Civil Service reform, as one of the pillars of the administrative system of human resources management, to the performance management in the Peruvian public entities and to pretend that this is efficient and managed to develop all its potentialities and resistances typical of the same system, and to be able to overcome many organizational problems and obstacles that had been occurring in the different structures of the Peruvian State and not alien to it in the educational fields, as is the case, which brings us to mention the research at the Hermilio Valdizán National University, which to date has not implemented the Performance Management subsystem, which the researcher as a servant of the Institution intends to implement this subsystem. The Performance Management Subsystem in Civil Servants whose objective is to identify, recognize and promote the contribution of civil servants to the institutional objectives and goals, evidencing their needs and achieving the best performance in their positions as civil servants, to provide the Institution and citizenship a better service. The type of research was basic, being approached from a Quantitative - Social Legal approach. It is a factual investigation, since it acts on the reality of the Civil Servants of the Hermilio Valdizán National University and the performance that is being carried out.

Keywords: Performance management, job performance, public servants, objectives and goals.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN.....	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1 Fundamentación del problema	10
1.2 Justificación e importancia de la investigación	12
1.3 Viabilidad de la investigación	12
1.4 Formulación del problema	13
1.4.1 Problema general.....	13
1.4.2 Problemas específicos	13
1.5 Formulación de los objetivos.....	14
1.5.1 Objetivo general.....	14
1.5.2 Objetivo específico.....	14
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	15
2.1 Formulación de las hipótesis	15
2.1.1 Hipótesis general	15
2.1.2 Hipótesis específica.....	15
2.2 Operacionalización de variables.....	16
2.3 Definición operacional de las variables.....	17
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	18
3.1 Antecedentes de investigación	18

3.2 Bases teóricas.....	20
3.3 Bases conceptuales.....	28
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	30
4.1 Ámbito.....	30
4.2 Tipo y nivel de investigación.....	30
4.3 Población y muestra.....	31
4.3.1 Descripción de la población.....	31
4.3.2 Muestra y método de muestreo.....	31
4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión.....	31
4.4 Diseño de investigación.....	32
4.5 Técnicas e instrumentos.....	33
4.5.1 Técnicas.....	33
4.5.2 Instrumento.....	33
4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	34
4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.....	34
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	34
4.7 Aspectos éticos.....	34
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	35
5.1 Análisis descriptivo.....	35
5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.....	52
5.3 Discusión de resultados.....	54
5.4 Aporte científico de la investigación.....	56
CONCLUSIONES.....	58
SUGERENCIAS.....	59
REFERENCIAS.....	60
ANEXOS.....	61

INTRODUCCIÓN

Esta investigación titulada “GESTIÓN DE RENDIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES CIVILES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUÁNUCO”.

Trabajo que parte de la realidad concreta, donde se ha observado que, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, a la fecha no se ha implementado el Subsistema de Gestión de Rendimiento, pese a su obligatoriedad emanada por la ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, en la cual se instituye la Gestión del Rendimiento y que tiene como único proceso la evaluación del desempeño de los servidores Civiles.

De la misma forma también lo señala el Reglamento General de la Ley 30057 Ley de Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014 PCM, Asimismo, lo señalado en la Resolución de Presidencia ejecutiva N° 0000068-2020-SERVIR-PE se aprobó la directiva de Gestión de Rendimiento.

El Subsistema de Gestión del Rendimiento, es un componente del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuyo objetivo es identificar, reconocer y promover el aporte de servidores civiles a los objetivos y metas institucionales, evidenciando sus necesidades para mejorar el desempeño en sus puestos, que a la fecha aún no se ha implementado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

De la misma forma el Subsistema de Gestión del Rendimiento permite evidenciar las necesidades de capacitación, requeridas por los servidores para mejorar su desempeño de acuerdo con el puesto que ocupan.

La incidencia significativa de la no implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento implica el no poder realizar una evaluación en su realidad del rendimiento de los servidores civiles en lo referente a los objetivos, metas, aptitudes y rendimiento personal.

La estructura del presente trabajo se ha sistematizado en las siguientes partes:

El Capítulo I, es denominado Descripción del problema de Investigación,

en el cual se realizó la fundamentación del problema, su justificación, los objetivos. Así como también se ha formulado las Hipótesis, se ha presentado las variables y su operacionalización de las variables y finalmente la definición de términos operacionales.

El Capítulo II, es denominado Marco Teórico, donde básicamente se ha empleado la técnica de observación documental, utilizando como instrumentos las fichas bibliográficas, relativo a los antecedentes de la investigación, sus bases teóricas, definiciones conceptuales.

El Capítulo III, es denominado Metodología, en el cual se desarrolla el ámbito, la población, muestra, el diseño, su tipo y el nivel de investigación. Se ha tenido en cuenta también las técnicas e instrumentos los cuales son para su recolección, para su presentación de datos y para el análisis e interpretación de los datos.

El Capítulo IV, es denominado Resultados y discusión, que consta sobre el análisis de los resultados, denominado Discusión de resultados, en el cual se hace mención a la presentación de la contratación de los resultados del trabajo de campo con los referentes bibliográficos de las bases teóricas y a la presentación de la hipótesis general, como resultado de la investigación.

Finalmente presentamos las conclusiones, las recomendaciones,

las referencias bibliográficas consultadas y los anexos.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

El Estado peruano con el fin de reestructurar la gestión pública, ha visto necesario reformar la gestión de recursos humanos, para ofrecer una mejor calidad de servicio a los usuarios de las entidades públicas, es por ello que uno de los procesos más controversiales es el de la Gestión de Rendimiento, ya que este proceso ha generado demasiada oposición dentro de los servidores civiles, porque ya se ha tenido muy malas experiencias referente a la evaluación de desempeño.

El proceso de evaluación de desempeño se articula con los demás procesos desde la selección de las personas, con un perfil de puesto que cumple los requerimientos para el desempeño de sus funciones que están estipuladas en el puesto, y la evaluación del desempeño que posteriormente se va a realizar del servidor, se hará de acuerdo con su perfil. Es por ello por lo que se define al sistema de recursos humanos así:

Sistema que desarrolla, también ejecuta la política pública, respecto del servicio civil y engloba todo el conjunto de recursos, normas, principios, métodos, procedimientos utilizados por las instituciones del sector público donde se monitorean sus recursos humanos (Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, 2013. p. 44).

Esto quiere decir que este sistema va a llevar a cabo las políticas que el estado establece para los trabajadores del sector público, por lo que con la implementación de este Sub Sistema de la Gestión del Rendimiento y con su único proceso la evaluación de desempeño, se busca que los servidores estén en una preparación constante y puedan ser evaluados y así lograr un mejor desempeño, por lo que no ha sido tarea fácil implementar este proceso, por la negativa del sistema al creer que el estado implementa estos procesos para retirar de sus puestos al personal que se encuentra laborando y no es más que una idea equivocada.

En el 2013 año en el que se aprobó la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, que integra nuevos conceptos y visiones para el desarrollo y avance del personal, como el término “Gestión del Rendimiento”. Que en su Art. N.º 19 dice: “La Gestión del Rendimiento tiene como finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil”.

En concordancia con la Ley, su Reglamento General (aprobado mediante Decreto Supremo N.º 040-2014PCM) define la gestión del rendimiento como herramienta que identifica y reconoce el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales (artículo 25). Con esto nos dice, que por medio de estas evaluaciones se puede ver las deficiencias o brechas de los servidores, con la finalidad que se pueda trabajar en ellas y lograr superarlas y se puedan desenvolver de una mejor manera en su puesto.

Por lo antes expuesto, es necesario analizar en qué medida la Gestión del Rendimiento incide significativamente con el desempeño laboral en los servidores civiles de la “Universidad Nacional Hermilio Valdizán”; con el propósito de revelar el desenvolvimiento que realizan los servidores y de qué manera contribuyen a brindar mejores resultados.

En el desenvolvimiento de sus funciones asignadas y su productividad se puede ver que el personal ha sido debidamente seleccionado, ya que se ha capacitado para brindar mejores resultados para la entidad.

A la fecha en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán no se ha implementado el Sub Sistema de Gestión del Rendimiento, pese a su obligatoriedad, ello hace que no se puede medir el cumplimiento en su real dimensión de los objetivos y metas, de cada servidor civil, por cuanto algunos servidores ingresan a su centro de labores y solo están esperando el cumplimiento de su horario y en realidad no se puede verificar el cumplimiento de sus funciones, empero a ello que los objetivos estratégicos de la universidad no están alineados.

Es por ello que el Subsistema de Gestión de Rendimiento, está llamado ser un factor fundamental donde se pueda recolectar la información y se establezcan criterios claros para la contratación de personal, ya que las áreas o las unidades orgánicas solicitaran las características del personal que se requiere para que desempeñe dichas

funciones y desde allí se pueda tener mejores servidores quebrinden un servicio de calidad a los estudiantes como es el caso de nuestra institución La Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

El estudio se justifica porque consideramos que sus resultados demandan experiencias exitosas dentro de nuestro medio para desarrollar una cultura positiva y se pueda aplicar en todas las instituciones el modelo de gestión de rendimiento de los servidores civiles, y así se pueda fortalecer el desempeño de las labores de la función pública local, regional y porque no decir nacional.

El estudio se justifica porque la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”, es acreedor de los resultados con el fin de mejorar los servicios de la administración pública y por ende motivará el incremento de la producción y la productividad de los servidores civiles de las diversas áreas de esta entidad pública.

Así mismo, el estudio se justifica porque fue conveniente identificar y aplicar una herramienta del talento humano, con la finalidad de promover el aporte de los servidores y por ende el desempeño laboral de los servidores civiles de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”.

Se justifica, ya que, el estudio permitió considerar la incidencia significativa de la implementación del Subsistema de Gestión del rendimiento para el desarrollo y mejora de las entidades públicas en su conjunto; y para mejorar su forma de planificación, organización y ejecución del trabajo.

1.3 Viabilidad de la investigación

Es viable el estudio porque nos permite poner a prueba una herramienta del talento humano, con el que pretendemos implementar en las instituciones del estado para que se pueda brindar un servicio de acorde a las exigencias de la ciudadanía que cada día es conocedora de sus derechos que les asiste y hace respetar, acudiendo a las

entidades supervisoras para que no se vulnere los mismos. Estos desafíos que nos presenta la sociedad moderna, requieren y exigen al estado ser más eficaz, por lo que exige a los servidores su auto preparación y mejor desenvolvimiento.

Así mismo la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento tiene una incidencia significativa, ya que sus resultados fortalecen a ser una entidad más productiva y competitiva dentro de un entorno cambiante y dinámico, aplicando medidas que desarrollen el nivel de rendimiento individual de sus servidores dirigidos a alcanzar metas y objetivos.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la incidencia de la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco?

1.4.2 Problemas específicos

¿Cuál es la importancia de la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco?

¿Qué motivos impiden la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco?

¿De qué manera influye la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco?

1.5 Formulación de los objetivos

1.5.1 Objetivo general

Demostrar cual es la incidencia de la implementación del Subsistema de Gestión de rendimiento de los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

1.5.2 Objetivo específico

OE1. Establecer la importancia de la implementación del subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

OE2. Establecer los motivos que impiden la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco.

OE3. Determinar de qué manera influye la implementación del Subsistema de Gestión de rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

H1: La implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento incide significativamente en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Ho: La implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento no incide significativamente en los servidores civiles en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

2.1.2 Hipótesis específica

HE1: La importancia de la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores de la Universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

HEo: La importancia de la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento no influye de manera significativa en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

HE2: Existen motivos para la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

HEo: No Existen motivos para la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

HE3: Existe una influencia significativa de la Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

HEo: No Existe una influencia significativa de la Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la

Universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

2.2 Operacionalización de variables

Variable 1: incidencia de Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento.

Variable 2: Los Servidores de la Universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
Incidencia de la Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento.	Planificación	*Acciones a comunicar. *matriz de participantes. *Cronograma. *factores de evaluación
	Seguimiento	*Entrega de evidencias. *Revisión y retroalimentación de evidencias *Reuniones de seguimiento
	Evaluación	*Valoración del desempeño. *notificación de la calificación. *Reunión de retroalimentación.
Los Servidores de la Universidad nacional Hermilio Valdizán	Desempeño laboral	*Logro de objetivos *Responsabilidad.
		*Organización.
		*Uso de menos recursos
	Productividad Laboral	*Eficiencia del trabajador. *Eficacia del trabajador. * Nivel de producción del personal. *Cumplimiento de las metas del trabajador.

2.3 Definición operacional de las variables

2.3.1 Subsistema de G. R. Este subsistema forma parte del SAGRH

2.3.2 Gestión de rendimiento. Es un componente del S.A.G.R.H, que busca instaurar el principio de meritocracia en las entidades públicas y con esto mejorar el desempeño de los trabajadores, no es un elemento aislado, sino que trabaja en relación con otros documentos de gestión, que reflejan la necesidad de contar con un proceso de evaluación y desempeño para poder aportar a los objetivos del Sistema de Recursos Humanos.

El subsistema de GDR se relaciona con todos los sistemas del área de R. H, esto con la finalidad que esté implementado operativamente, la GDR tiene un desempeño en tres (3) etapas que se dan concatenada mente para su aplicación en las instituciones del estado y puedan cumplir las metas y objetivos del subsistema que tiene como finalidad mostrar su aporte.

2.3.3. Servidores civiles. – Es toda persona que tiene vínculo laboral con una entidad. Se aplica a las diferentes formas o modalidades que lo comprenden como funcionarios públicos, empleados de confianza y personal directivo siempre que no sea incompatible con la naturaleza de sus funciones.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

Se ha podido encontrar algunos trabajos realizados que tienen relación con nuestro problema de investigación, por lo cual se han utilizados como guía para el desarrollo de nuestro trabajo, los cuales nos permiten conocer con mucha mayor profundidad.

El tema que se ha trabajado es muy novedoso, por lo que recientemente se han implementado estos procesos en la administración pública, la vigencia de la ley del servicio civil, a pesar de ello se ha contado con las siguientes fuentes.

A nivel Internacional

Concha, P. (2020), realizó la investigación: *El sistema de Gestión de desempeño: Evolución y desarrollo en Chile, en la Universidad Central de Chile*, en la cual el investigador llega a las siguientes conclusiones: el subsistema se establece de diversas maneras en este país, pero principalmente con la mira en el presupuesto, y en el área de recursos humanos, y también se logró identificar la importancia en la nueva gestión de desempeño.

En el país del sur (Chile) se preocupa en este ámbito por medio de la publicación de la ley N.º 19.553 de 1997, a partir de la fecha en adelante se ha propuesto nuevos sistemas de gestión como los PMG, BGI, Modelo de Gestión del desempeño, la cual tiene como finalidad mejorar los servicios en las instituciones del estado.

A pesar de las dificultades que se tuvieron como parte de la implementación de este nuevo modelo, se viene trabajando con él hasta la actualidad.

A nivel Nacional

Arévalo V. S. (2017), realizó la investigación: *Limplementación del Modelo de Gestión del Rendimiento en el marco de la reforma del Servicio Civil Peruano: El caso de la implementación del Plan Piloto en SERFOR 2015-2016*, tesis realizada para obtener su grado de maestro por Universidad Católica del Perú, 2017. La investigación llegó a la siguiente conclusión:

Hubo diferentes causas que han impedido la instauración de un plan modelo, como parte de ello se tuvo una voluntad favorable para su implementación se manejó el interés, pero no se llegó a concretizar.

SERVIR como ente rector acompaña y brinda un respaldo a la entidad para la implementación de la GRH, así como también brindó la asistencia de un especialista, la cual tenía como función brindar los alcancen necesarios sobre el avance del proceso de instauración.

Llaque. T. A. (2020) realizó la investigación: *Modelo de Gestión de Rendimiento para mejorar la calidad de los servicios en los gobiernos locales de Cajamarca*, Tesis para optar el grado de doctor por la Universidad César Vallejo de Cajamarca, 2020. La investigación llegó a la siguiente conclusión: En la provincia de Cajamarca se está aplicando de manera esporádica es por ello que no se puede hacer una evaluación del desempeño de los servidores en todo el año, donde su pueda obtener resultados ciertos.

En la provincia de Cajamarca se utiliza un código binario que consiste en aprobado y desaprobado, por lo que no se puede llevar a cabo una evaluación cierta, ya que resulta contradictoria en su aplicación para la medición del desempeño de los servidores con respecto a sus funciones.

3.2 Bases teóricas

Pilares de la Modernización

La Gestión Pública, ha organizado todo estos sets de instrumentos en lo que ha denominado los pilares centrales de la política de modernización, la PCM ha tomado 5 de ellas que les ha parecido la más importantes y las ha clasificado en lo que ha denominado 5 pilares, que se resumen en políticas públicas, presupuesto para resultados, gestión por procesos, organización de la institución, servicio civil meritocrático y sistemas de información, son los 5 pilares que señala la PCM que nos va a conducir a un estado moderno.

En la presente investigación se va tratar de el cuarto pilar SERVICIO CIVIL MERITOCRÁTICO, no cabe duda de que el recurso humano es importantísimo, porque sin él no hacemos nada, el recurso humano es clave para poder implementar todos estos pilares de la política de modernización y la manera como se va a gestionar el recurso humano es a través de lo que se denomina el SAGRH.

Comprende uno de los once sistemas administrativos que señala la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, se ha organizado el sistema administrativo en lo que se denomina subsistemas, entonces cada uno de estos subsistemas, ayuda justamente a gestionar al personal de las Administraciones Públicas, por medio de los subsistemas, ellos hacen que cada servidor como parte integrante de una organización, se sienta que está aportando, que está creciendo, se está desarrollando en un servicio civil, por lo tanto produzca servicios que realmente estén con enfoque y con mirada al ciudadano.

Lo que se busca es entonces profesionalizar la Función Pública en sus diferentes ámbitos para que en los puestos principales sean ocupados por personal que conoce y sobre todo que lleguen a ellos por medio de la meritocracia y el acceso mediante la promoción en la evaluación de la capacitación y en la permanencia en la entidad, de acuerdo a las primeras tendencias en las administraciones públicas de primer nivel.

Gestión de Rendimiento

La Evaluación del Desempeño se define como el proceso por el cual se valora el rendimiento laboral de un colaborador, sobre la manera en que cumple sus tareas y su comportamiento dentro de la organización (Durán, 2007). Se tiene que el instrumento de evaluación del desempeño es una herramienta que se utiliza para la mejora de los resultados obtenidos en el desempeño laboral. Según el autor Longo (2006) lo define como sigue:

La Gestión del Rendimiento es el subsistema de la gestión de recursos humanos cuyo propósito es influir sobre el rendimiento de las personas en el trabajo, para alinearlo con las prioridades de la organización, y mantenerlo en el nivel más alto posible, haciendo posible una mejora sostenida de la contribución de los empleados al logro de los objetivos organizativos, así como la obtención de informaciones valiosas para la toma de decisiones de gestión de recursos humanos en diferentes campos (p.28).

El autor Hartle (2006) hace una descripción del proceso de gestión de rendimiento donde se evalúa el desempeño laboral:

Lo describe al proceso de gestión del desempeño como un ciclo integrado de planificación del desempeño (definición de las responsabilidades del puesto, establecimiento de las expectativas de desempeño, determinación al inicio del periodo de los objetivos y metas), junto con asesoramiento sobre el desempeño (supervisión y control, asesoramiento mediante información sobre el desempeño, desarrollo personal) y una revisión del desempeño (evaluación formal del desempeño al final del periodo), realizado conjuntamente por los superiores y los empleados, con objetivo de supervisar y mejorar el desempeño individual y societario, y obtener información para una o más funciones de personal. (p. 157)

Este subsistema sobre todo trata de reconocer los aportes que hacen los trabajadores de las instituciones para el cumplimiento de las metas. Según Reglamento General de la Ley del Servicio Civil en su Art. N. ° 25 numeral,

establece los requisitos para el desempeño de sus puestos.

Según El Servicio Civil – SERVIR: como ente que dirige el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos:

Regula y sostiene que la gestión de rendimiento busca resaltar el talento de las personas y que está comprendido dentro de los 7 subsistemas, de los se busca a los servidores que hagan aporte constante en sus labores a que las instituciones puedan cumplir sus metas trazadas por medio de su desempeño en sus puestos ganados.

De acuerdo con la Ley del Servicios Civil la Gestión del Rendimiento se desarrollaba a través de cinco, pero hoy en la actualidad se ha modificado y reducido tres etapas:

1. Planificación. – en esta etapa se organizan las actividades a desarrollar a través de todo el ciclo de manera integral con el cronograma institucional.
2. Seguimiento. - etapa se trata de cumplir con las metas establecidas y que se ha quedado en la etapa anterior, para demostrar su cumplimiento se debe registrar las evidencias que demuestran el cumplimiento de las metas. La persona que realiza la evaluación será un miembro activo que se involucra con los servidores a quien realiza la evaluación del desempeño.
3. Evaluación. – en esta instancia se ve el logro obtenido en comparación con lo plasmado en las metas en una especie de medida de los servidores, para que pueda aplicarse capacitaciones de acuerdo al desempeño requerido.

Las tres etapas deben ejecutarse secuencialmente, es decir una después de otra y necesariamente deben realizarse todas ellas para cumplir con el ciclo. Cada entidad debe definir un cronograma anual donde se especifican las actividades que deben ejecutarse, ello a efectos de garantizar la implementación del ciclo de la Gestión del Rendimiento.

Desempeño Laboral

El desempeño: “es el comportamiento o los medios instrumentales con los que pretende ponerlo en práctica” Chiavenato, (2009).

Bittel, (2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Es por ello que se puede decir que el desempeño tiene una relación directa con el resultado obtenido de su conocimiento aplicado en la institución.

Robbins, Stephen, Coulter (2013) conceptualizan al desempeño laboral como una escala de evaluación donde se podrá apreciar el logro obtenido por las personas en el ámbito laboral de las metas que se han logrado cumplir.

Ghiselli, (1998), señala como el desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse. Su importancia radica en las actitudes que logran desarrollar los trabajadores aplicados en las políticas de mejoramiento del servicio y de acuerdo a ello se han planteado diversas teorías.

El talento humano tiene mucha injerencia o más bien tiene una relación directa con la productividad del trabajador ya que de acuerdo a su resultado es cuando la entidad va a requerir sus servicios para brindar servicios de calidad y a buen tiempo.

Las competencias de las personas y su desempeño.

Los propósitos de la evaluación de desempeño, primero que esta evaluación de desempeño es un proceso constante, desde que la persona se incorpora al estado implica en realidad que nos evalúen porque nos evalúan desde el período de prueba, esto quiere decir si es que cumplimos o no cumplimos el periodo de prueba y luego debería ser una evaluación permanente porque una vez que tú cumples el periodo de prueba, no tenemos que sentarnos en nuestra zona de Confort, debido a que ya pasamos el periodo de prueba.

En realidad, nuestro desempeño puede bajar y es nuestra obligación mantener un estándar de desempeño mientras que nos situemos dentro de una entidad pública y lo mismo pasa en el privado, en realidad no es que solamente se está aplicando en el estado, sino que es una práctica general de recursos humanos, tanto para el privado como para el público.

Ahora es parte de la función de los jefes no solo para calificar desempeño sino para generar cambios positivos influir sobre el rendimiento de los colaboradores, sí en realidad eso es parte de la función del jefe, en la medida que el jefe no solamente va a actuar cuando te califique cada año, sino que debe ser permanentemente esté reforzando los aportes positivos de modo que pueda también evidenciar en qué momento los colaboradores tienen problemas para cumplir las metas que se les va a asignar, la mejora, la actuación futura de los colaboradores y mejora los resultados de la organización.

Bueno en realidad efectivamente este propósito de las evaluaciones tiene que ver con que los trabajadores en función de que conozcan, que han tenido un buen rendimiento sigan esforzándose para mejorar cada vez más y por ende al mejorar más en el desempeño de supuesto, va a tener un mejor resultado en la organización, también nos sirve para darnos cuenta si la persona se ajusta al puesto de trabajo.

Si una persona en el primer año sale mal evaluada se le hace su curso de capacitación para que supere, digamos en aquello que no pudo rendir bien, al segundo año vuelve a salir jalado o mal evaluado en realidad eso no significa que la persona sea mala, no es que la persona digamos, sea una persona deficiente, sino que lo más probable y lo que puede estar sucediendo es que no es la persona para el puesto de trabajo. Pero eso no quita que la persona pueda tener habilidades y conocimientos para otros puestos, eso se tiene que tener muy claro, pero en ese puesto no tiene digamos las capacidades porque ya recibió un curso de capacitación y no ha podido superar el desempeño, entonces no necesariamente tenemos que pensar que aquel que jala o aquel que no puede pasar la evaluación de desempeño tenga que ver con que es una persona que no tiene las capacidades en general y eso es bien importante que se aclare referente a las actitudes personales y sociales.

El desempeño como apoyo y esfuerzo con los demás

El autor Schermerhorn (2006) hace referencia al desempeño laboral como:

Es el producto obtenido como resultado de sus labores que ha realizado. Son el pilar de la productividad . De hecho, en más y más organizaciones se aplica un criterio de valor agregado para evaluar el mérito de los puestos y/o de sus titulares. El desempeño en cada puesto debe agregar valor a la producción de bienes y/o servicios útiles de la organización (P..57).

El proceso de evaluación de desempeño comienza con la capacidad

Este proceso de evaluación y fue implementado en un grupo controlado de entidades que llegaban más o menos a 20, hoy en estos 2 años se valoran más de 2000 servidores públicos y además recogimos la información necesaria para poder mejorar la metodología.

Recogimos información de las entidades que participarán en el proceso se hicieron los ajustes necesarios y el año 2017 se empezó ya una etapa de desarrollo del proceso de implementación que ha ido creciendo de manera progresiva hasta el día de hoy.

A lo largo de estos 5 años se han evaluado más de 20000 servidores a través de la gestión, solamente en el en el 2020 ya han iniciado este proceso un total de 48 entidades, 41 de las cuales son de gobierno nacional, tenemos un Gobierno regional participando y 6 entidades de gobierno local y la idea es que esto siga creciendo de manera progresiva y a propósito de progresividad y gradualidad lo que hemos determinado en esta directiva recientemente aprobada es justamente los criterios para que se de esta progresividad es decir cómo es que las entidades se van a ir sumando se van a seguir sumando al proceso de implementación y esto debido a las capacidades del personal involucradas con este proceso.

SERVIR ha dado una cronología para determinar qué entidades deberían iniciar el proceso de ingreso, ya que no es una herramienta nueva, sino que ya se ha venido actualizando, entonces lo único que se ha hecho a partir de la actualización de la directiva y la guía, se ha aprobado los nuevos lineamientos, tomando en cuenta una simplificación que era necesaria y que la van a entender bien.

La gestión de rendimiento se desarrolla a lo largo de un ciclo de 3 etapas como ya se ha mencionado, la gestión de rendimiento evalúa metas y compromisos, es decir metas y la metodología implementada para apoyar en los demás procesos ya que esto se da con la capacidad de los servidores, ya que SERVIR no evalúa, evalúan los mismos directivos los mismos jefes dentro de una entidad pública, el rol de evaluadores son los servidores que tienen a su cargo equipos de trabajo entonces los directivos y los mandos medios son evaluadores pero también podrían ser evaluados y luego viene los ejecutores y operadores que son los dos últimos bloques o los dos últimos segmentos que solamente son evaluados. Entonces la gestión de rendimiento sigue una lógica de cascada desde la cabeza de la entidad hasta los equipos de trabajo, a partir de la publicación de esta directiva y esta nueva guía de gestión de rendición.

El desempeño requiere apoyo

Los trabajadores, necesitan el apoyo apropiado para llevar a cabo su desempeño al máximo, se les debe brindar los suficientes recursos, se les debe trazar las metas y objetivos claros, sin ponerles trabas y restricciones innecesarias, se les debe brindar las tecnologías adecuadas, en esto consiste el brindar apoyo para que los servidores puedan dar sus máximas capacidades, esto por medio de capacitaciones y charlas de preparación, entonces se logrará un personal capaz para su desempeño.

El desempeño requiere esfuerzo por parte de los servidores

Para lograr el máximo desempeño del personal, se necesita la motivación de los propios jefes, y que se les brinde los medios necesarios para lograr que los servidores den su máximo esfuerzo y no se encuentren desmotivados. Ya que una de las situaciones más frecuente en las entidades, consiste en la despreocupación por parte de los servidores, al sentirse estables y sin motivación para dar sus máximas capacidades, esto llevado por la rutina y automatización de sus labores.

Por lo que se necesita realizar esfuerzos, tanto por parte de la entidad para brindarles los elementos necesarios, como por parte de los servidores para que den su máximo desempeño, por lo que es consisten un apoyo mutuo.

La eficiencia y eficacia como reflejo del producto humano laboral.

La eficiencia y eficacia son elementos importantes que ayudan a evaluar si la institución está logrando los objetivos trazados, y haciendo uso de los recursos brindados de manera adecuada. Por lo que pasamos a definir:

Eficiencia: Consiste en utilizar adecuadamente los recursos del estado y realización de la productividad mediante el esfuerzo personal para el cumplimiento de las metas y objetivos.

López (2007) cita el Diccionario de la RAE:

Eficiencia: “Del lat. Efficientia. Virtud y facultad para lograr un efecto determinado. Asimismo, la define como: “capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles”.

También hace otra alusión a la eficiencia:

Se refiere a lograr resultados excelentes u óptimos a partir de la menor cantidad de recursos empleados. Ya que las instituciones siempre tienen escasez de recursos tanto económicos como de personal y sistema de equipamiento, es por ello que solicitan que se haga bien los trabajos, es decir, sin desperdiciar ninguna clase de recursos. (Robbins y Coulter, 2010).

Eficacia: Consiste en el logro y cumplimiento de las metas y objetivos de la institución. Según el autor Robbins et al., (2010) La eficacia se puede definir como: “hacer las cosas correctas”; es decir, hacer lo que es debido para que las instituciones logren sus objetivos y metas señaladas.

3.3 Bases conceptuales

Desempeño individual: consiste en la destreza con la que las personas realizan una actividad. Es el resultado de una gama de conocimientos obtenidos, la experiencia lograda, actitudes, valores, motivaciones y una serie de circunstancias o principios que tienen mucha influencia para la obtención de los resultados óptimos en el desempeño.

Desempeño laboral: consiste en el rendimiento y el desempeño que pone el servidor cuando desarrolla sus actividades que requiere su puesto al cual ha postulado presumiendo la institución que puede lograr las tareas planteadas en el ejercicio de sus funciones.

Así el desempeño laboral consiste en la acción realizada por el servidor en el desarrollo de sus tareas que requiere el puesto es por ello que se basa en los principios de eficiencia, calidad y productividad.

Eficiencia: Se entiende a la eficiencia como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se

entiende que la eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo.

Eficacia: Consiste en el nivel de consecución de metas y objetivos. Esta se refiere a la capacidad que posee el hombre y su voluntad para lograr lo trazado.

Evaluación: Consiste en un procedimiento que tiene por finalidad determinar en qué medida se han logrado los objetivos previamente establecidos, que supone un juicio

de valor sobre la programación establecida, y que se emite al contrastar esa información con dichos objetivos.

Gestión de Rendimiento: Es un subsistema del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales, evidenciando sus necesidades para mejorar el desempeño de sus puestos.

Meta: Consiste en lograr o cumplir lo esperado en la gestión del rendimiento, consiste en una medida del logro que se ha podido obtener como resultado del desempeño laboral, siendo un aporte para la institución en el cumplimiento de su finalidad.

Planificación: Pertenece a la toma de decisiones para alcanzar lo deseado en una proyección a futuro, a partir de la situación en que se encuentra teniendo presente los factores internos y externos para la consecución de las metas.

Recursos Humanos: Se refiere al área de toda institución donde se lleva a cabo las contrataciones del personal, donde se elaboran los perfiles de puesto y se evalúa el conocimiento de las personas que postulan a un puesto para que pasen a ser trabajadores de la institución.

Retroalimentación: La retroalimentación es un fenómeno de la comunicación. Se podría definir como aquella información de vuelta en una comunicación efectiva. En todo proceso de comunicación hay dos elementos protagonistas: un emisor y un receptor. Entre ambos se produce una retroalimentación cuando el receptor responde al emisor

Seguimiento: Consiste en las etapas que comprende la recolección y el análisis de datos para comprobar que el programa cumple los objetivos que se proponen las autoridades, los donantes, el director del programa, y -lo que es más importante- que responde a las necesidades de los usuarios y de los fabricantes y vendedores. Es, pues, una parte esencial de la administración de un programa de fogones mejorados.

Sistema Administrativo: Consiste en el mecanismo, a través del cual las decisiones de política o estratégicas adoptadas por los niveles superiores de la organización se concretan en una de múltiples decisiones en los niveles medios inferiores que a través de la conformación de rutinas de trabajo y procesos de comunicación van configurando la actividad administrativa total de la organización.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

El ámbito ha sido circunscrito institución Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco y en el aspecto temporal ha abarcado el año 2019.

4.2. Tipo y nivel de investigación

Tipo de estudio

De tipo Descriptiva. Tamayo, (1999) La investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente”.

Nivel de estudio

El presente estudio estuvo orientado al nivel de investigación correlacional. “La investigación correlacional (...) es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto particular). Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometido a prueba”. Hernández (2003) p 121.

4.3 Población y muestra

Población

Según Palacios J. define la población como: conjunto de individuos o instituciones, de un sistema determinado (p. 419).

4.3.1 Descripción de la población

La población de estudio estuvo conformada por el total de servidores de los regímenes laborales D. Leg. 276 y el D. Leg. 1057, que prestan sus servicios en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019, y laboran en las distintas unidades orgánicas, y cuentan con diferentes niveles de instrucción (profesionales, auxiliares, técnicos, obreros entre contratados, nombrados y/o estables). Siendo un total de 466 servidores.

4.3.2 Muestra y método de muestreo

Según el autor Bavaresco (2006) “Cuando la población objeto de estudios muy extensa, como en el caso de los servidores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, se procedió a tomar una muestra que lo represente. A este respecto, refiere que “cuando se hace difícil el estudio de toda la población, es necesario extraer una muestra, la cual no es más que un subconjunto de la población, con la que se va a trabajar”. (p. 92)

Parra (2003), afirma que la muestra es “una parte (sub-conjunto) de la población obtenida con el propósito de investigar propiedades que posee la población”. (p.16).

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Para la inclusión de la muestra seleccionada se tuvo:

- A los servidores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán

- Servidores de los Regímenes Laborales 276, 728 y CAS

Para la exclusión:

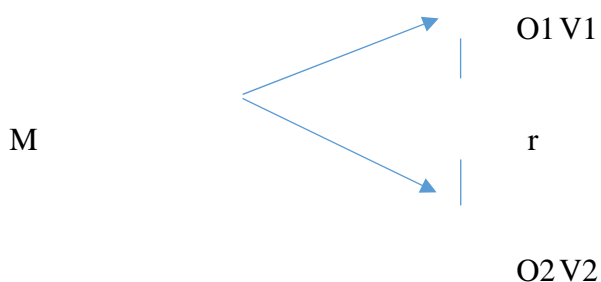
- A los que no corresponden dentro de servidores o funcionario civiles
- Personal que no labora dentro de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán
- Servidores que no pertenecen a los regímenes laborales 276, 728 y CAS

4.4 Diseño de investigación

El diseño que se utilizará en la presente investigación es de tipo no experimental, transaccional correlacional; no experimental porque se observarán situaciones existentes dentro de las áreas de estudio de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; las cuales no serán provocadas intencionalmente; transaccional, puesto que la recolección de información se realizará en un solo momento y en un tiempo único (año 2018) y correlacional, porque se determina la relación entre la Gestión de Rendimiento y desempeño laboral sin precisar el sentido de causalidad.

Sampieri, (2006), señala que: “en el *tipo de diseño no experimental, el propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado*” (p. 124)

El diseño de la presente investigación no experimental corresponde al siguiente:



Donde:

M	= Muestra
O1	= Variable 1
O2	= Variable 2
r	= Relación entre las variables de estudio

4.5 Técnicas e instrumentos**4.5.1 Técnicas****Encuesta**

Técnica que consiste en una interrogación verbal o escrita que se realizará a las personas (servidores) para obtener la información necesaria y relevante para la investigación.

Arias F. G. (2012), refiere que la encuesta por muestreo o simplemente encuesta se considera una estrategia (oral o escrita) que tiene como propósito específico de obtener información:

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta para recopilar la opinión de los servidores de la Universidad Hermilio Valdizán, 2019, que nos permitió conocer sus opiniones, actitudes, valoraciones subjetivas y muchos aspectos más.

4.5.2 Instrumento

Por medio de este, se pudo medir y registrar la información de la muestra seleccionada en sus diferentes contextos. El cuestionario fue estructurado, debido a que las preguntas y respuestas estuvieron predefinidas.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Los instrumentos utilizados fueron validados con la aprobación de cinco expertos, que forman parte de la Universidad, los profesionales analizaron y validaron el instrumento: cuestionario.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

La confiabilidad se llevó a cabo por medio de la prueba piloto para comprobar si realmente se recogía la información relevante para dicho propósito, y posteriormente, se materializó el cuestionario para la recolección de la información.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

En el desarrollo de la investigación, se llevó a cabo el siguiente procedimiento:

Se aplicó el instrumento que fue validado por los especialistas que en este caso consistió en la encuesta a los servidores de la Universidad siendo con preguntas cerradas que son más fáciles de codificar y de analizar.

La información obtenida como resultado de la encuesta fue procesada través de la estadística descriptiva (recopila, organiza y se presenta de forma informativa), y se presentó en los cuadros estadísticos. Y finalmente se confrontó e interpretó los resultados.

Tabulación

La información se sometió a la tabulación por medio de cuadros y gráficos estadísticos, para que su interpretación sea más comprensible y fácil de entender.

4.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se respetó los aspectos éticos en todo momento, es por ello que la identidad de la muestra seleccionada se mantuvo en reserva, así como se les dio a conocer el consentimiento informado de la encuesta realizada.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

En el trabajo de campo, se realizó la encuesta a 50 servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, de acuerdo a las preguntas formuladas y sistematizadas en cuadros estadísticos y gráficos, los mismo que facilitarán el análisis e interpretación correspondiente.

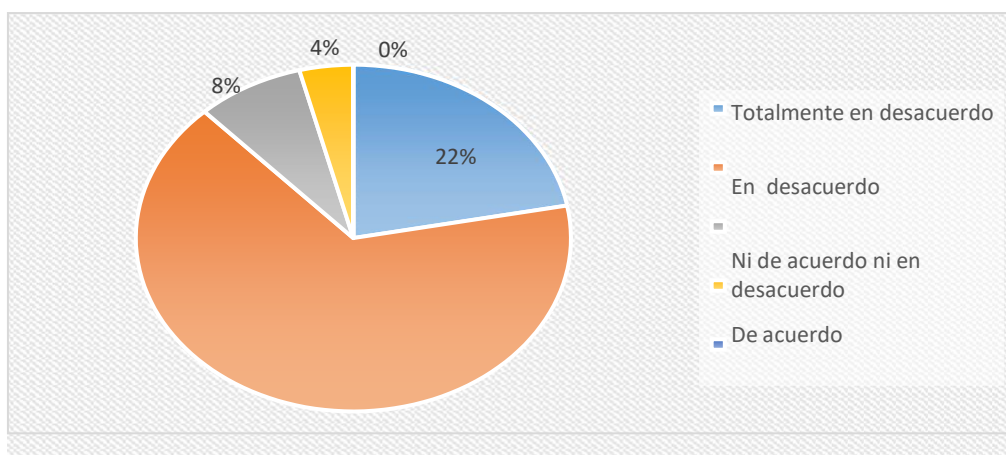
1. Ante la pregunta si: **Tiene conocimiento sobre la reforma del Servicio Civil**

CUADRO N.º 1

ESCALA NUMÉRICA	NIVEL O CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
1	Totalmente en desacuerdo	11	22%
2	En desacuerdo	33	66%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8%
4	De acuerdo	2	4%
5	Totalmente de acuerdo	0	0%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los sujetos de la muestra, julio 2021
Elaboración: Responsable de la investigación

GRÁFICO N.º 01



Fuente: Cuadro N.º 1. Elaboración responsable de la investigación agosto 2021.

Análisis e interpretación

Se advierte de la encuesta aplicada a los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, que el conocimiento sobre la reforma que se ha dado es bajo, por la cual se puede observar, que es mínimo el personal que conoce de los cambios que se vienen dando en las instituciones.

2. Ante la pregunta si: **Tiene conocimiento sobre los 7 Subsistemas y 23 procesos que conforman el SAGRH.**

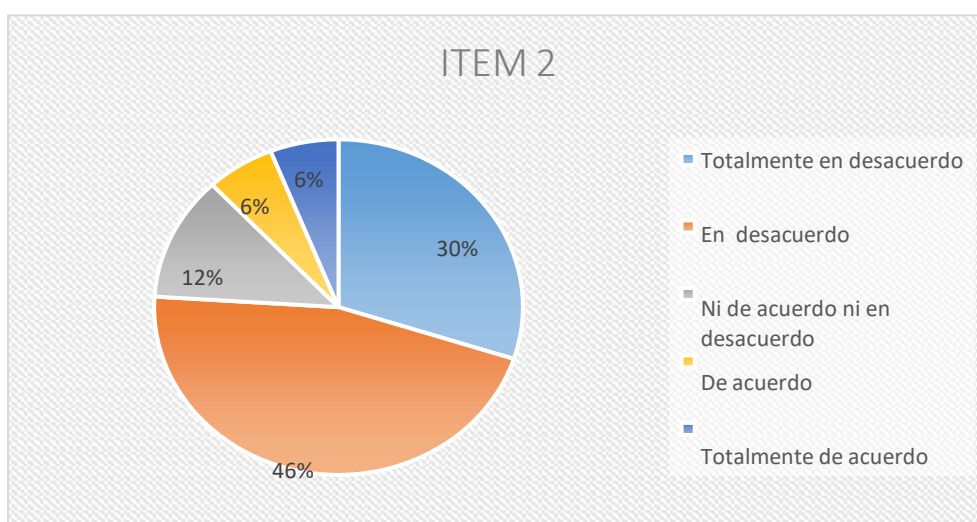
CUADRO N.º 2

ESCALA NUMÉRICA	NIVEL O CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
1	Totalmente en desacuerdo	15	30%
2	En desacuerdo	23	46%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12%
4	De acuerdo	3	6%
5	Totalmente de acuerdo	3	6%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los sujetos de la muestra, julio 2021

Elaboración: Responsable de la investigación

GRÁFICO 2



Fuente: Cuadro N° 2. Elaboración responsable de la investigación agosto 2021.

Análisis e interpretación

Se advierte de la encuesta aplicada a los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, que el 6 % de servidores conoce sobre los 7 subsistemas y 23 procesos que conforman el SAGRH. Y el 46% no conoce sobre los subsistemas en especial de sistema que traemos a colación en la investigación.

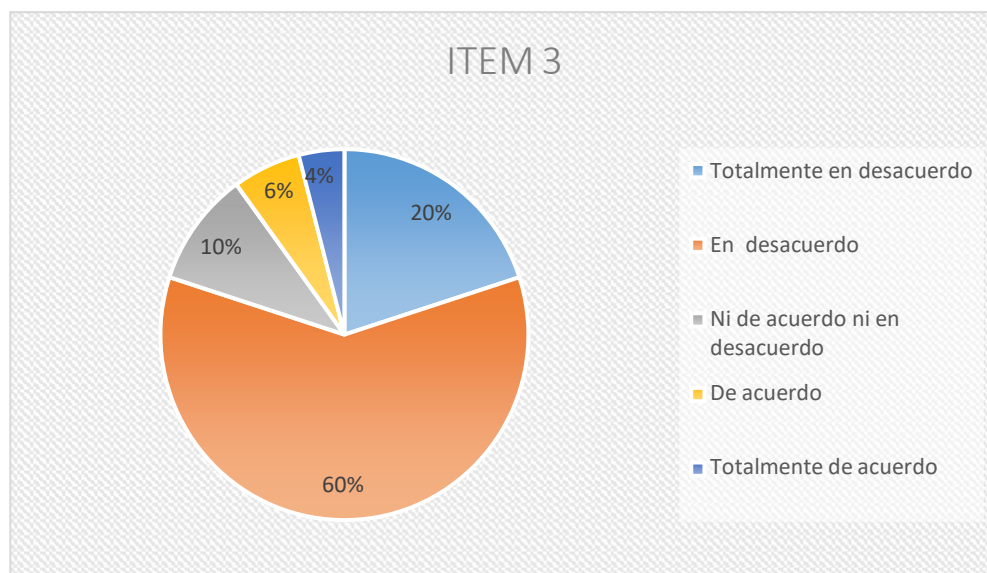
3. Ante la pregunta si: **Tiene conocimiento sobre el subsistema Gestión de Rendimiento.**

CUADRO N.º 3

ESCALA NUMÉRICA	NIVEL O CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
1	Totalmente en desacuerdo	10	20%
2	En desacuerdo	30	60%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10%
4	De acuerdo	3	6%
5	Totalmente de acuerdo	2	4%
TOTAL		50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los sujetos de la muestra, julio 2021
Elaboración: Responsable de la investigación

GRÁFICO 3



Fuente: Cuadro N° 3. Elaboración responsable de la investigación agosto 2021.

Análisis e interpretación

Se advierte de la encuesta aplicada a los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, que este sistema se ha dejado de lado, por las autoridades y en especial por los servidores civiles de la institución que se tiene poco conocimiento o casi nada y que no se trata de implementar. Es por ello que el 80% no conoce de este subsistema de Gestión de Rendimiento.

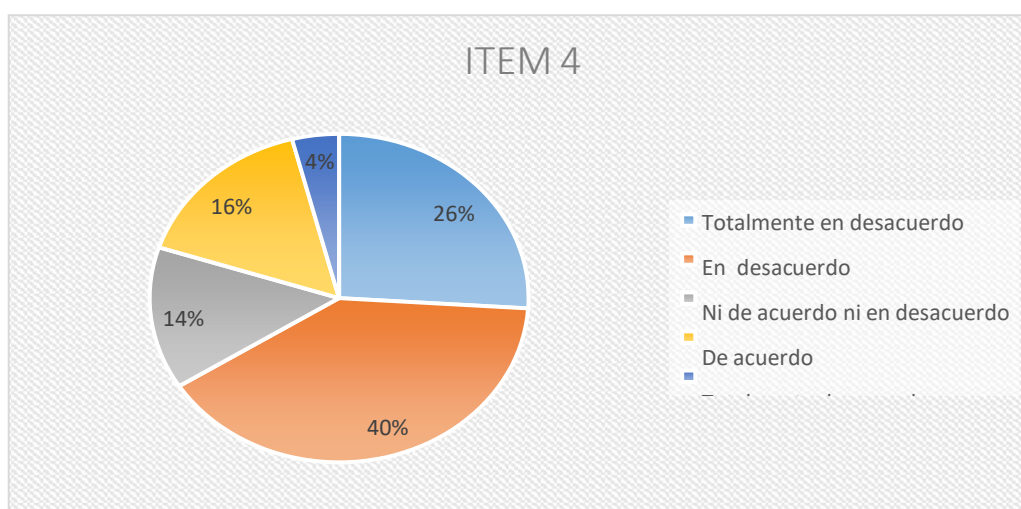
4. Ante la pregunta si: **Realiza la elaboración y acciones de comunicación en la institución.**

CUADRO N.º 4

ESCALA NUMÉRICA	NIVEL O CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
1	Totalmente en desacuerdo	13	26%
2	En desacuerdo	20	40%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	14%
4	De acuerdo	8	16%
5	Totalmente de acuerdo	2	4%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los sujetos de la muestra, julio 2021. Elaboración: Responsable de la investigación

GRÁFICO 4



Fuente: Cuadro N.º 4. Elaboración responsable de la investigación agosto 2021.

Análisis e interpretación

Se advierte de la encuesta aplicada a los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, que no se realizan acciones de comunicación en la institución sumando un 66% entre en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Esto implica que no hay la comunicación debida entre las autoridades y los servidores civiles.

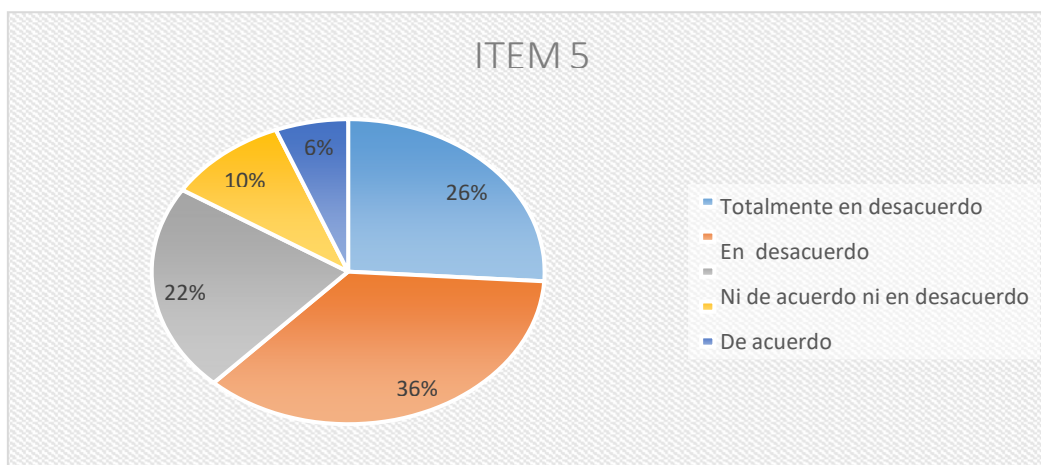
5. Ante la pregunta si: **Realiza la matriz de participantes aplicando la segmentación.**

CUADRO N.º 5

ESCALA NUMÉRICA	NIVEL O CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
1	Totalmente en desacuerdo	13	26%
2	En desacuerdo	18	36%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22%
4	De acuerdo	5	10%
5	Totalmente de acuerdo	3	6%
TOTAL		50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los sujetos de la muestra, julio 2021. Elaboración: Responsable de la investigación

GRÁFICO 5



Fuente: Cuadro N° 5. Elaboración responsable de la investigación agosto 2021.

Análisis e interpretación

Se advierte de la encuesta aplicada a los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, que no se da la matriz de participantes aplicando la segmentación, es por ello que el porcentaje entre en desacuerdo y totalmente en desacuerdo suman un total de 62% siendo la mayoría de los servidores que no conocen de la matriz que contiene los datos de los servidores que serán evaluados, así como el segmento al que han sido asignados.

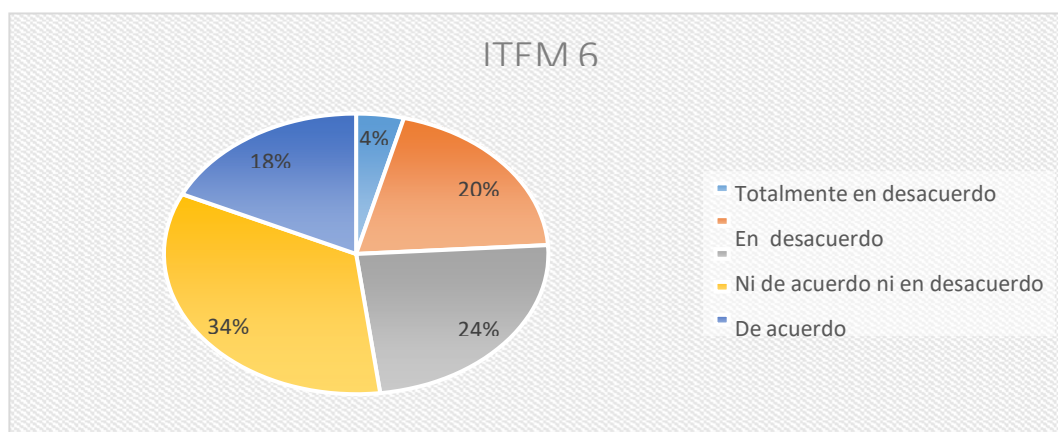
6. Ante la pregunta si: **Se aprueba el cronograma de actividades de trabajo.**

CUADRO N.º 6

ESCALA NUMÉRICA	NIVEL O CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
1	Totalmente en desacuerdo	2	4%
2	En desacuerdo	10	20%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	24%
4	De acuerdo	17	34%
5	Totalmente de acuerdo	9	18%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los sujetos de la muestra, julio 2021
Elaboración: Responsable de la investigación

GRÁFICO 6



Fuente: Cuadro N° 6. Elaboración responsable de la investigación agosto 2021.

Análisis e interpretación

Se advierte de la encuesta aplicada a los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, que en la aprobación del cronograma de actividades de trabajo el conocimiento por parte de los servidores civiles es regular ya que el 34% está de acuerdo y el 18% está totalmente de acuerdo.

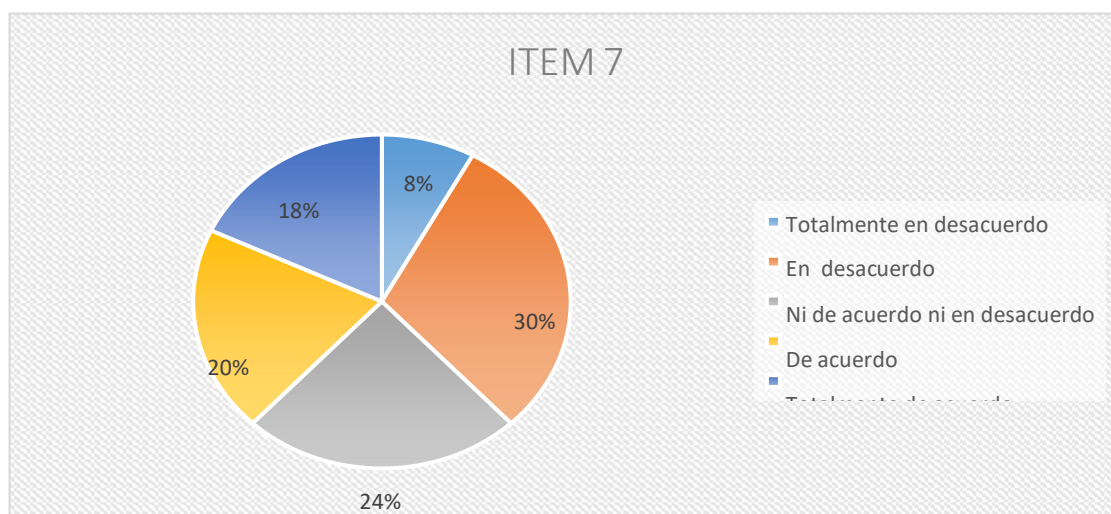
7. Ante la pregunta si: **Se elabora la definición de los factores de evaluación.**

CUADRO N.º 7

ESCALA NUMÉRICA	NIVEL O CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
1	Totalmente en desacuerdo	4	8%
2	En desacuerdo	15	30%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	24%
4	De acuerdo	10	20%
5	Totalmente de acuerdo	9	18%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los sujetos de la muestra, julio 2021. Elaboración: Responsable de la investigación

GRÁFICO 7



Fuente: Cuadro N° 7. Elaboración responsable de la investigación agosto 2021.

Análisis e interpretación

Se advierte de la encuesta aplicada a los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, concerniente sobre la definición de los factores de evaluación que constituyen el eje del ciclo de Gestión de rendimiento, están en desacuerdo en un 30% y totalmente en desacuerdo en un 8% y los que se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo son un 24%, es por ello que no se definen las metas a cumplir por parte de los servidores civiles.

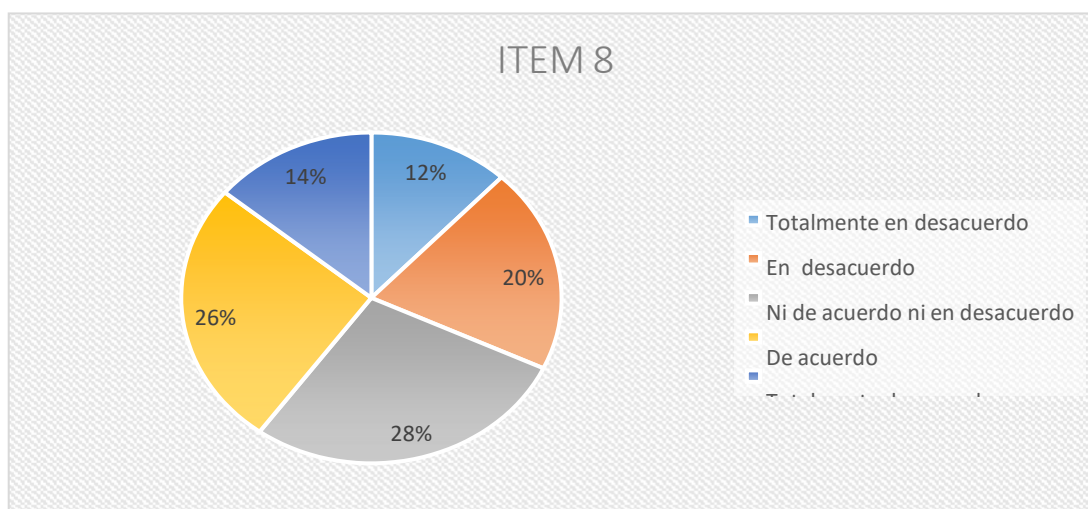
8. Ante la pregunta si: **Se realiza otras acciones a gestionar en la etapa planificación.**

CUADRO N.º 8

ESCALA NUMÉRICA	NIVEL O CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
1	Totalmente en desacuerdo	6	12%
2	En desacuerdo	10	20%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	28%
4	De acuerdo	13	26%
5	Totalmente de acuerdo	7	14%
TOTAL		50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los sujetos de la muestra, julio 2021
Elaboración: Responsable de la investigación

GRÁFICO 8



Fuente: Cuadro N° 8. Elaboración responsable de la investigación agosto 2021.

Análisis e interpretación

Se advierte de la encuesta aplicada a los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, que, en esta dimensión sobre otras acciones a gestionar en la etapa de planificación, como la disconformidad del evaluado con las metas definidas para su puesto o puede ser la ausencia del evaluador a las actividades programadas, esto nos dio como resultado que el 26% está de acuerdo y el 14% totalmente de acuerdo.

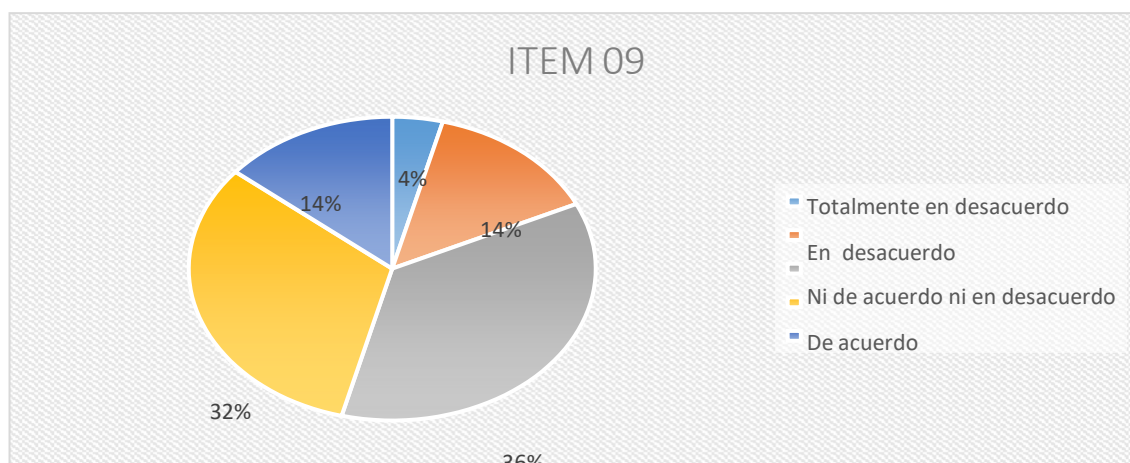
9. Ante la pregunta si: **Se realiza valoración del desempeño.**

CUADRO N.º 09

ESCALA NUMÉRICA	NIVEL O CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
1	Totalmente en desacuerdo	2	4%
2	En desacuerdo	7	14%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	36%
4	De acuerdo	16	32%
5	Totalmente de acuerdo	7	14%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los sujetos de la muestra, julio 2021. Elaboración: Responsable de la investigación

GRÁFICO 09



Fuente: Cuadro N.º 09. Elaboración responsable de la investigación agosto 2021.

Análisis e interpretación

Se advierte de la encuesta aplicada a los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, que, en las etapas principales, donde se ejecutan los plazos establecidos en el cronograma, tenemos que la mayor cantidad de servidores civiles no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, siendo una cantidad de 36%, 32% de acuerdo y un 14% totalmente de acuerdo.

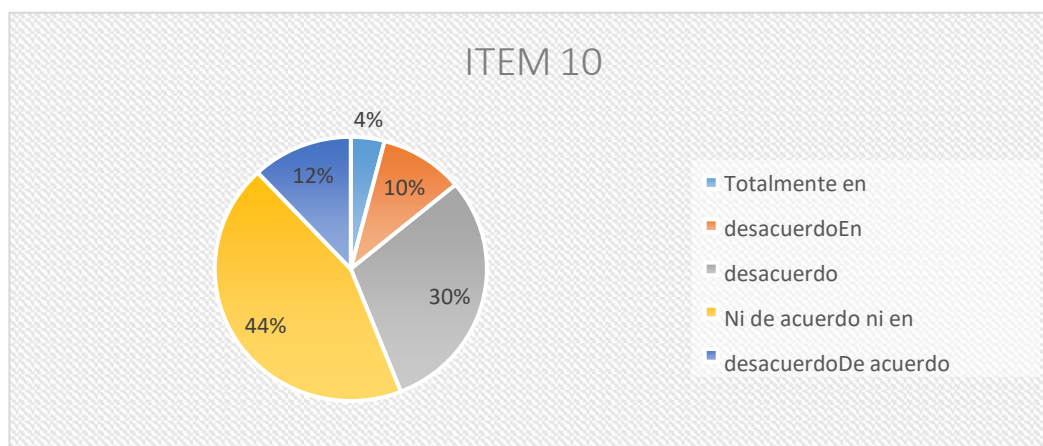
10. Ante la pregunta si: **Se realiza la notificación de la calificación.**

CUADRO N.º 10

ESCALA NUMÉRICA	NIVEL O CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
1	Totalmente en desacuerdo	2	4%
2	En desacuerdo	5	10%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	30%
4	De acuerdo	22	44%
5	Totalmente de acuerdo	6	12%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los sujetos de la muestra, julio 2021. **Elaboración:** Responsable de la investigación

GRÁFICO 10



Fuente: Cuadro N° 10. **Elaboración responsable de la investigación agosto 2021.**

Análisis e interpretación

Se advierte de la encuesta aplicada a los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, que en cuanto a la notificación de la evaluación que es realizada por el evaluador mediante el correo electrónico de los servidores, para que tengan conocimiento de sus evaluaciones obtenidas, un 44% está de acuerdo, un 10% en desacuerdo y un 30% que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

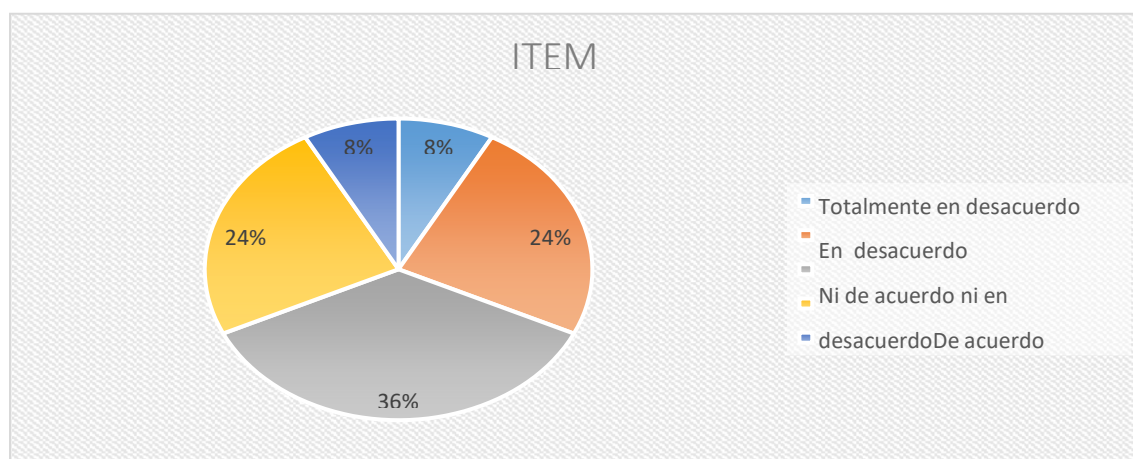
11. Ante la pregunta si: **Se realiza reunión de retroalimentación.**

CUADRO N° 11

ESCALA NUMÉRICA	NIVEL O CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
1	Totalmente en desacuerdo	4	32%
2	En desacuerdo	12	48%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	
4	De acuerdo	12	14%
5	Totalmente de acuerdo	4	6%
TOTAL		50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los sujetos de la muestra, julio 2021. Elaboración: Responsable de la investigación

GRÁFICO 11



Fuente: Cuadro N° 11. Elaboración responsable de la investigación agosto 2021.

Análisis e interpretación

Se advierte de la encuesta aplicada a los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, que concerniente a la reunión de retroalimentación, donde se revisa y comenta la información identificada durante el periodo de planificación y presupuesto como base para la retroalimentación final y acciones de mejora, el 24% está de acuerdo, 24% en desacuerdo y un 36% que no está ni de acuerdo ni desacuerdo.

12. Ante la pregunta si: Se realizan otras acciones a gestionar en la etapa de evaluación.

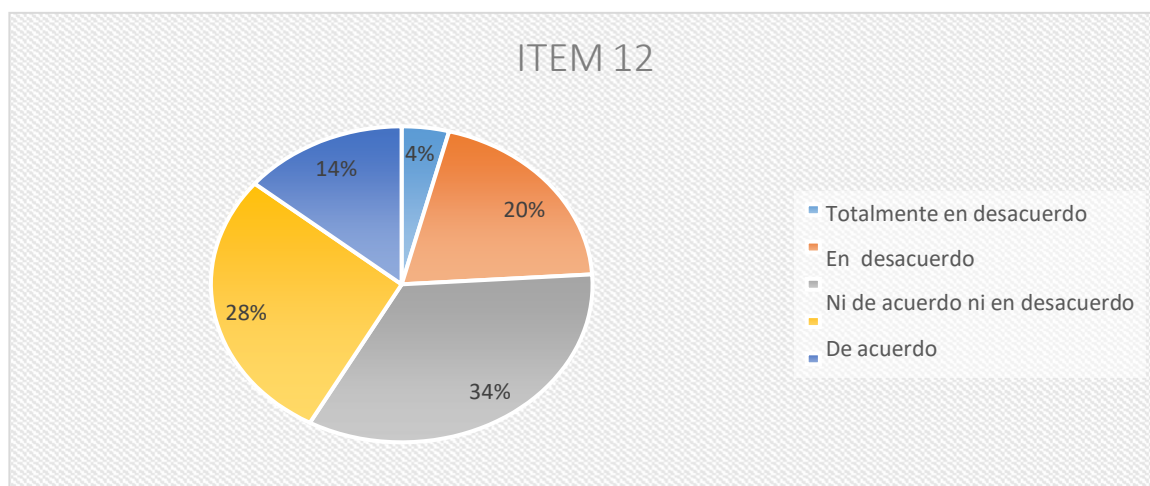
CUADRO N° 12

ESCALA NUMÉRICA	NIVEL O CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
1	Totalmente en desacuerdo	2	4%
2	En desacuerdo	10	20%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	34%
4	De acuerdo	14	28%
5	Totalmente de acuerdo	7	14%
TOTAL		50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los sujetos de la muestra, julio 2021.

Elaboración: Responsable de la investigación

GRÁFICO 12



Fuente: tabla N° 1. Elaboración responsable de la investigación agosto 2021.

Análisis e interpretación

Se advierte de la encuesta aplicada a los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, que en cuanto a otras acciones a gestionar como pueden ser la actuación de la junta de directivos, actuación del comité institucional de evaluación, el 28% está de acuerdo, 20% en desacuerdo y con un 34% de servidores civiles que no están de acuerdo ni en desacuerdo, siendo una cantidad más alta que todos los demás valores.

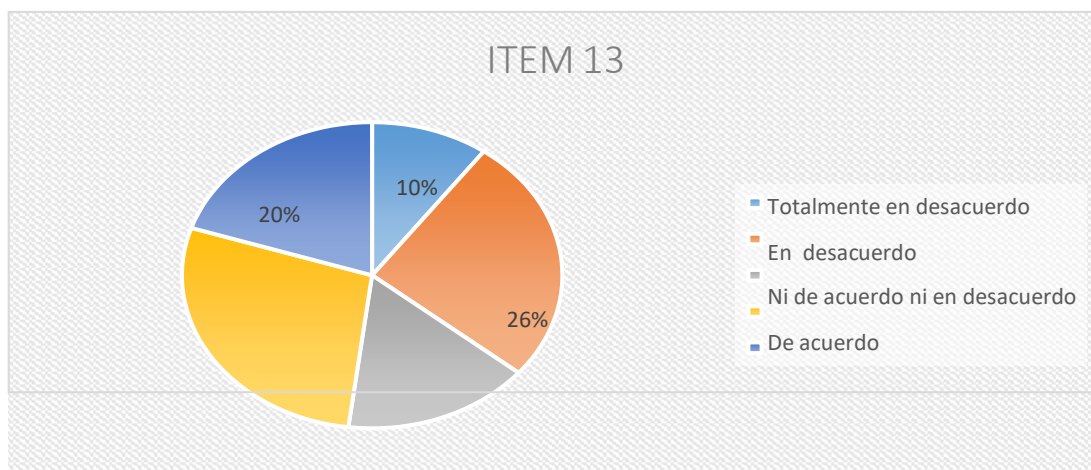
13. Ante la pregunta si: **Se realiza evidencias, revisión y retroalimentación.**

CUADRO N° 13

ESCALA NUMÉRICA	NIVEL O CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
1	Totalmente en desacuerdo	5	10%
2	En desacuerdo	13	26%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16%
4	De acuerdo	14	28%
5	Totalmente de acuerdo	10	20%
TOTAL		50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los sujetos de la muestra, julio 2021. Elaboración: Responsable de la investigación

GRÁFICO 13



Fuente: Cuadro N° 13. Elaboración responsable de la investigación agosto 2021.

Análisis e interpretación

Se advierte de la encuesta aplicada a los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, en la etapa de seguimiento, que consiste en una etapa principal, considerando que no todas ellas se ejecutan de manera secuencial, obtuvimos un 28% de servidores civiles que están de acuerdo y un 20% que están totalmente de acuerdo obteniendo una cantidad dividida.

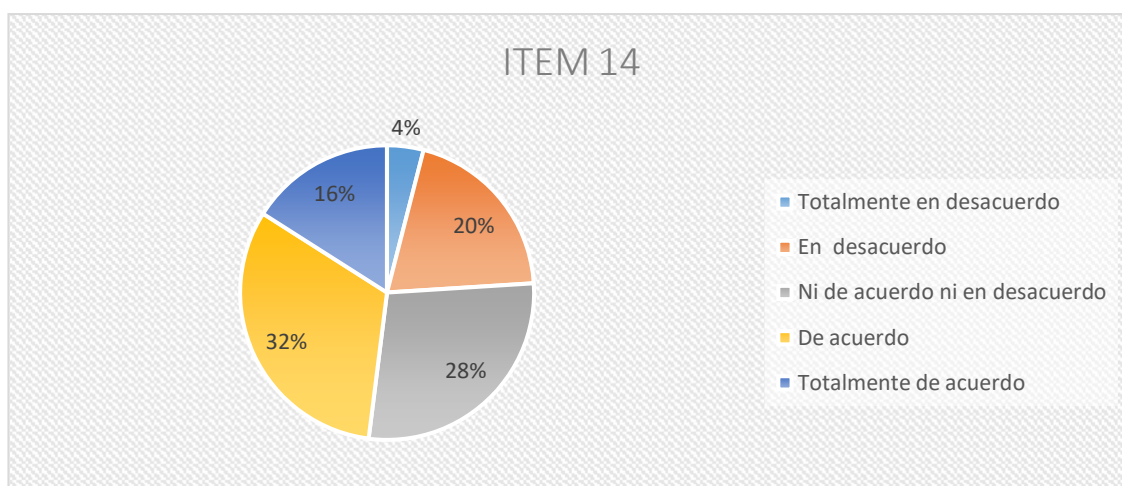
14. Ante la pregunta si: **Se realiza análisis de evidencias.**

CUADRO N° 14

ESCALA NUMÉRICA	NIVEL O CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
1	Totalmente en desacuerdo	2	4%
2	En desacuerdo	10	20%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	28%
4	De acuerdo	16	32%
5	Totalmente de acuerdo	8	16%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los sujetos de la muestra, julio 2021. Elaboración: Responsable de la investigación

GRÁFICO 14



Fuente: Cuadro N° 14. Elaboración responsable de la investigación agosto 2021.

Análisis e interpretación

Se advierte de la encuesta aplicada a los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, que en relación al análisis de evidencias que debe elaborar el avaluado, se obtuvo que el 32% de los servidores civiles están de acuerdo y el 20% en desacuerdo teniendo una apertura al análisis de evidencias.

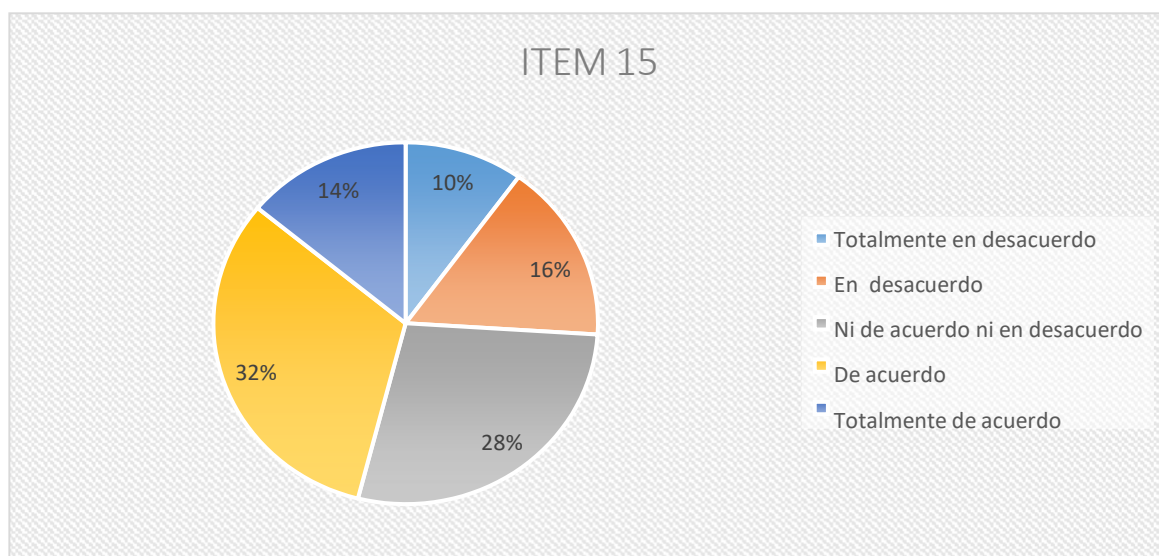
15. Ante la pregunta si: **Se realiza reuniones de seguimiento.**

CUADRO N° 15

ESCALA NUMÉRICA	NIVEL O CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
1	Totalmente en desacuerdo	5	10%
2	En desacuerdo	8	16%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	28%
4	De acuerdo	16	32%
5	Totalmente de acuerdo	7	14%
TOTAL		50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los sujetos de la muestra, julio 2021. Elaboración: Responsable de la investigación

GRÁFICO 15



Fuente: Cuadro N° 15. Elaboración responsable de la investigación agosto 2021.

Análisis e interpretación

Se advierte de la encuesta aplicada a los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, que el 32 % está de acuerdo en que se realizan las reuniones de seguimiento de los servidores civiles y que el 28% no está de acuerdo ni en desacuerdo, mostrando una actitud despreocupada y el otro 16% está en desacuerdo.

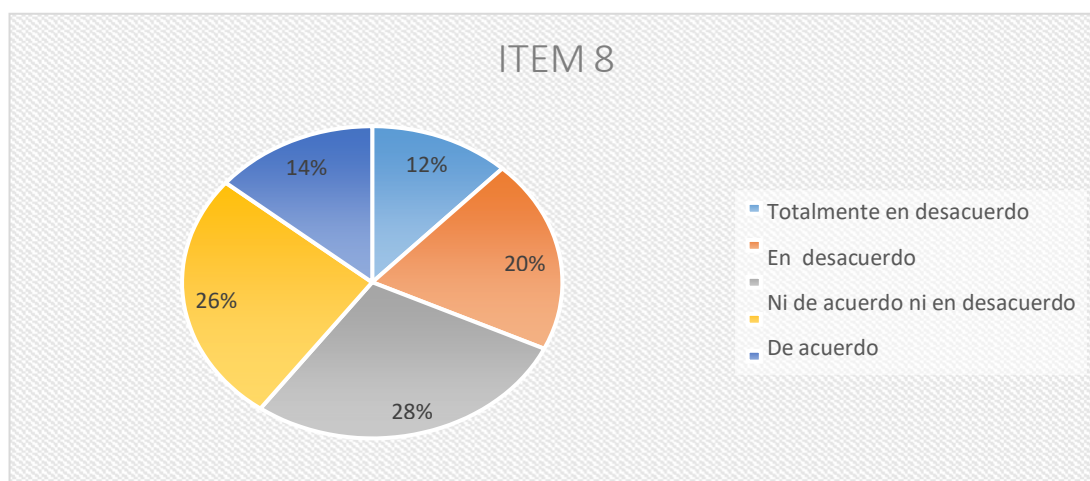
16. Se realizan otras acciones a gestionar en la etapa del seguimiento: identificarlos ajustes y modificaciones que se requieran para cumplir con los objetivos.

CUADRO N° 16

ESCALA NUMÉRICA	NIVEL O CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
1	Totalmente en desacuerdo	6	12%
2	En desacuerdo	10	20%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	28%
4	De acuerdo	13	26%
5	Totalmente de acuerdo	7	14%
TOTAL		50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los sujetos de la muestra, julio 2021. Elaboración: Responsable de la investigación

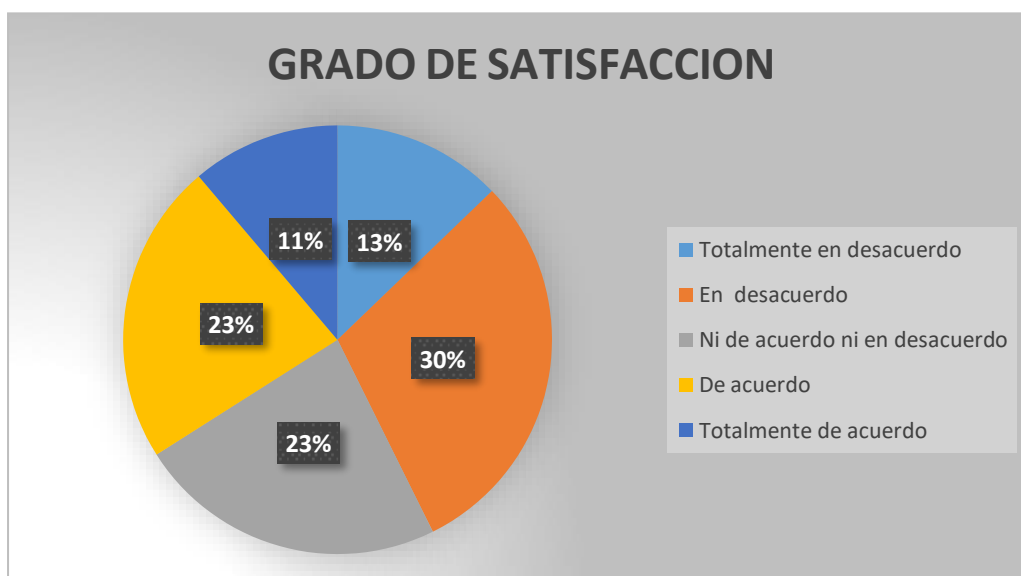
GRÁFICO 16



Fuente: Cuadro N° 16. Elaboración responsable de la investigación agosto 2021.

Análisis e interpretación

Se advierte de la encuesta aplicada a los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, que, en esta dimensión sobre otras acciones a gestionar en la etapa de seguimiento, para identificar los ajustes y modificaciones que se requieran para cumplir con lo inicialmente planteado, nos dio como resultado que el 26% está de acuerdo y el 14% totalmente de acuerdo.



Fuente: Elaboración responsable de la investigación agosto 2021.

Los resultados expresan mayoritariamente, que existe en la entidad un índice regular de los servidores que están en desacuerdo frente al implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento, y con ello con todo lo que conlleva a trabajar con este subsistema, por otra parte, los que no están de acuerdo ni en desacuerdo, debido a que no tienen conocimiento de la modernización e implementación de los 7 subsistemas, entre ellos el subsistema de gestión de rendimiento, que es un proceso continuo, flexible, adaptable, y orientado a resultados en los servidores civiles de la institución.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Conforme a los resultados obtenidos de la entrevista aplicada a los servidores civiles, se puede contrastar las hipótesis planteadas con la implementación de la gestión de rendimiento en el desempeño laboral.

Planteamiento de la Hipótesis:

H1: La implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento incide en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019.

Ho: La implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento no incide de manera directa y significativa en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019.

Podemos concluir que la implementación del subsistema de Gestión de rendimiento incide significativamente en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, por lo que, según la encuesta realizada, los servidores civiles no cumplen con las metas trazadas en el desempeño laboral y no hay un control sobre las labores que realizan. Por lo que el 30% no está de acuerdo con la implementación del subsistema de gestión de recursos humanos.

Por esta razón se concluye que existe evidencia para aprobar la hipótesis general y rechazar la hipótesis nula.

Contrastación de Hipótesis específicas

HE1: La importancia de la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores de la Universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019, influye de manera determinante porque por medio de este subsistema, se podrá evidenciar el aporte o contribución de los servidores civiles a los objetivos institucionales desde el puesto que ocupan.

Al momento de realizar la sistematización de los datos de la presente investigación, se corroboró en el cuadro N.º 3, que el 80% no tiene conocimiento sobre el subsistema de Gestión de Rendimiento, por lo cual no se aplican las demás

dimensiones que propone para su cumplimiento este subsistema, no pudiéndose realizar y medir la productividad de los servidores en la institución, por lo que no existe evidencia para rechazar la hipótesis específica 1, pues esta sub hipótesis se cumple, descartando la hipótesis específica nula.

HEo: La importancia de la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento no influye de manera significativa en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019.

HE2: Existen motivos para la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019.

HEo: No Existen motivos para la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019.

HE3: Existe una influencia significativa de la Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 20219, es porque este subsistema se articula con los otros subsistemas y procesos administrativos de Gestión de Recursos Humanos, e involucra a la Autoridad Nacional del servicio Civil (SERVIR), al titular de la entidad, a la Oficina de RR.HH, a los evaluadores y comité evaluador, para que puedan llevar a cabo el desempeño de los servidores civiles, en sus aspectos observables y verificables del desempeño de cada servidor civil. Además, podrá organizar a los servidores de la entidad mediante una matriz de participantes incluyendo a las diferentes áreas de la entidad.

El análisis de la información arrojó, que dentro de institución no se realiza la valoración del desempeño teniendo un 16% de servidores que están de acuerdo, por lo que tiene mucha influencia y se requiere la implementación del subsistema para lograr un mejor desempeño en sus funciones que realizan los servidores civiles y su continua preparación y capacitación en las funciones que realizan. Por lo que podemos concluir que hay una influencia positiva del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, por lo

que aceptamos la hipótesis, y a la vez rechazamos la sub-hipótesis nula.

HEo: No Existe una influencia significativa de la Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 20219.

5.3 Discusión de resultados

La presente investigación que tiene como base la modernización del SGRH y con ello la implementación del SGR en los Servidores Civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se realizó la discusión a lo planteado.

Llevada a cabo la investigación en la Institución; universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, sobre la relación que existe entre la Gestión de Rendimiento y la incidencia en el desempeño laboral, por ello se tomó la muestrade 50 servidores entre nombrados y servidores contratados bajo el régimen CAS,aplicándose el cuestionario, aceptamos la hipótesis general que la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento incide de manera directa y significativa en los servidores civiles de la universidad Nacional HermilioValdizán.

La cual coincidimos con Concha, P. (2020), quien afirma que en Chile el interés por la Gestión de Desempeño se ha visto incremento a partir de la ley N.º 19.553 del año 1997, ya que, desde entonces se ha tratado de implementar mecanismos de medición de los logros obtenidos por los servidores como los PMG, BGI, Modelo de Gestión del desempeño, con la finalidad de mejorar en todas sus dimensiones los servicios que brinda el estado.

Esta implementación no fue fácil en el país, pero a pesar de ello se ha venido implementado, obteniendo resultados muy favorables con respecto al desempeño.

Esta implementación mejora el desempeño y las capacidades de los servidores civiles.

Es por ello la importancia de la implementación del Subsistema deGestión de Rendimiento en la institución ya que influye positivamente y se obtiene mejoras en los

servicios que se brinda en las entidades públicas.

En concordancia con el autor Arévalo V. S. (2017), que nos dijo que los factores que ayudaron a que se lleve a cabo la implementación del proceso se llevó a cabo mediante acuerdos y contando con las estrategias de comunicaciones, el liderazgo, la participación de los servidores, ya que es muy importante el apoyo y el convencimiento de los trabajadores en el conocimiento de sus capacidades para lograr objetivos dentro de la institución. Estos factores ayudaron a que los trabajadores puedan tener un compromiso a conciencia con la institución a pesar de las divergencias políticas.

Además, cabe referirse al acompañamiento del ente rector SERVIR, al brindar especialistas que acompañan en la implementación de los procesos y la asistencia técnica requerida para llevar a cabo la implementación.

En nuestra entidad existen los motivos suficientes para la implementación ya que contamos con el acompañamiento continuo de SERVIR y su asistencia para que se pueda implementar el subsistema de manera favorable en la institución y así lograr la modernización y mejora en el servicio brindado.

Por otra parte, con nuestra hipótesis específica en que se puede afirmar que existe una influencia significativa de la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles ya que se podrá lograr cumplir los objetivos trazados de las entidades.

Reforzar los sistemas de planteamientos de las entidades con la participación de todos los servidores de la entidad, logrando desarrollar todas sus capacidades y lograr las metas planteadas durante las etapas de planificación, seguimiento y evaluación constante, logrando para la institución la eficacia y eficiencia de sus servidores esto obteniendo una productividad laboral de los servidores civiles en beneficio de todo el público usuario y la comunidad estudiantil.

Ya que el autor Llaque. T. A. (2020) en su investigación nos dice que, la calidad de los servicios que brindan los gobiernos locales de la provincia de Cajamarca a sus servidores es muy baja, ya que la calificación que recibe es de 1.6 puntos en una escala de medición que va desde 1 hasta los 5 puntos de acuerdo con el instrumento aplicado para el recojo de la información.

5.4 Aporte científico de la investigación

Por medio de la investigación realizada se pudo conocer el grado de incidencia que tiene la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la universidad nacional Hermilio Valdizánde Huánuco.

En estos tiempos de modernización del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, impulsado por la ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, en la cual, se instituye la Gestión del Rendimiento y la evaluación del desempeño de los servidores Civiles.

De la misma forma también lo señala el Reglamento General de la Ley 30057 Ley de Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014PCM, Asimismo, lo señalado en la Resolución de Presidencia ejecutiva N.º 0000068-2020-SERVIR-PE se aprobó la directiva de Gestión de Rendimiento.

Este subsistema está llamado a cumplir las expectativas de mejorar la motivación y el rendimiento de todos los servidores que laboran en el sector público, aplicando nuevos criterios y técnicas de un proceso que sea sobre todo de característica imparcial para que garanticen la objetividad e imparcialidad del proceso.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, dentro de las entidades públicas son:

- Que las entidades sean más ágiles y los servidores públicos podamos hacer mejor nuestra labor.
- El estado cambie su forma de trabajar y de organizarse con este fin se ha implementado la modernización de la gestión pública y su implementación de una política que nos dará las herramientas concretas para construir una institución con mayores logros e inclusiva en el desempeño de sus funciones.
- Que busca dar igualdad de oportunidades a los servidores, que trabaja de manera transparente con eficiencia y eficacia, con una gestión pública orientada a obtener mejores resultados, debido a su mejor selección del personal, con una debida adecuación de los perfiles de puestos en función a los objetivos trazados.
- Lograr un trabajo transparente, que fomenta la participación e integración de los

servidores, con una producción de bienes y servicios en función a los resultados que se quieren obtener brindando puestos para que se desempeñen en función a la meritocracia.

CONCLUSIONES

De la ejecución de la presente tesis se concluye:

PRIMERO: En la Universidad Nacional Hermilio Valdizán incide de forma positiva la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento con el desempeño laboral de los servidores civiles, ya que estos podrán brindar un mejor servicio a los usuarios de la institución, así mismo como una mejor preparación y evaluación de los resultados del servidor en su área.

SEGUNDO: Se demostró la importancia de la implementación del subsistema de gestión de rendimiento en los servidores civiles ya que promueve la retroalimentación permanente de los servidores, con la finalidad que se logren los retos y metas asignados al servidor civil de la universidad Nacional Hermilio Valdizán.

TERCERO: Se logró establecer los motivos que impiden la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco 2019, tales como la falta de información en su creencia que la gestión de rendimiento es para despedirlos.

CUARTO: Se determinó que la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento influye positivamente en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019, en las oportunidades para mejorar el rendimiento individual e institucional en sus labores, en cuanto a las necesidades de capacitación de los servidores civiles que sirven de insumo para el diagnóstico de capacidades, además que se logra identificar los objetivos y metas institucionales, evidenciando sus necesidades para mejorar el desempeño en sus puestos.

SUGERENCIAS

Una vez finalizada la investigación es necesario hacer las siguientes recomendaciones:

PRIMERO: A las autoridades de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, procurar la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento de acuerdo con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S N° 040-20214-PCM y sus modificatorias, donde se establece las disposiciones específicas para la implementación de la Gestión de Rendimiento en el Capítulo IV.

2SEGUNDO: A los servidores civiles, capacitarse para conocer más sobre el órgano de línea de SERVIR que tiene el compromiso de la innovación y mejora continua para la finalidad de aportar a un estado Moderno y orientado a resultados para beneficio de la ciudadanía.

TERCERO: Se recomienda al jefe del área de Recurso Humanos, iniciar la implementación del Subsistema de Gestión de rendimiento y los demás subsistemas, para que la institución sea orientada a las diferentes modalidades de trabajo establecidas en la actualidad, como remoto presencial, mixtas que se vienen realizando a causa del Sars-cov2 y que continúen por algún periodo.

CUARTO: Promover la capacitación continua y el desarrollo de los servidores civiles a través de convenios interinstitucionales.

REFERENCIAS

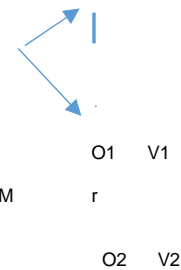
- Alles, M. (2007). *Dirección estratégica de recursos humanos* (2da ed.). Argentina, Argentina: Granica.
- Arias, L. F., & Heredia, V. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas.
- Bedoya, E. (2003). *Tesis “La nueva Gestión de Personas y su evaluación de desempeño en Empresas competitivas”*. Lima-Perú: UNMSM.
- Blanco, A. (2007). *Trabajadores Competentes*. España: ESIC.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos* (12va ed.). México, México: International ThomsonEditores.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (8va ed.). México, México: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ra ed.). México: McGraw Hill.
- Longo Francisco, “Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas. Presupuesto y Gasto Público”, 2005. Instituto de Estudios Fiscales.
- Resolución de presidencia ejecutiva N° 031 -2016-SERVIR/PE, Lima,2016.
- SERVIR. (2013). *Directiva N°001-2013 SERVIR/GDSRH*. Obtenido deSERVIR: <http://www.servir.gob.pe>
- SERVIR. (julio de 2013). *Ley N° 30057*. Obtenido de SERVIR: <http://www.servir.gob.pe>

ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tema: IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA GESTIÓN DE RENDIMIENTO EN LOS SERVIDORES CIVILES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN DE HUÁNUCO, 2019.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/ dimensiones		Metodología		
					Método	Técnica	Muestra
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es incidencia de la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco, 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a. ¿Cuál es la importancia de la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco, 2019?</p> <p>b. ¿Qué motivos impiden la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco, 2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Demostrar incidencia de la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento de los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Establecer la importancia de la implementación del subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco 2019.</p> <p>b. Establecer los motivos que impiden la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco, 2019.</p> <p>c. Determinar de qué manera influye la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi:</p> <p>"La implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento incide de manera directa y significativa en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019.</p> <p>H0:</p> <p>"La implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento no incide de manera directa y significativa en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1: La importancia de la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento influye de manera significativa en los servidores civiles de la Universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 20219.</p> <p>HE0:</p> <p>La importancia de la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento no influye de manera significativa en los servidores civiles de la Universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 20219.</p>	<p>Variable1</p> <p>Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento.</p> <p>Variable 2</p> <p>Los Servidores de civiles la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación ▪ Seguimiento ▪ Evaluación <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p> <p>Productividad laboral</p>	<p>El tipo de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuantitativa ▪ Básica y Aplicada <p>Diseño y Contrastación de Hipótesis:</p> <p>- por el carácter científico; es una investigación fáctica, toda vez que actúa sobre la realidad de la falta de implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.</p> <p>- Por su finalidad; es una investigación aplicada, toda vez que persigue resolver o dar una solución al problema de investigación en base a la innovación y mejora de los servicios prestados a la ciudadanía por la Autoridad Nacional del servicio Civil, SERVIR, está innovando las directrices y normas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica de recolección de datos: • El análisis documental: Técnica de análisis documental Hermenéutica e interpretación de la información recabada. Instrumento: Ficha • Observación: Instrumento: Guía de Observación Encuesta: Instrumento: Cuestionario • Técnicas de procesamiento de Datos: <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de procesamiento de Datos: <p>b.1. Procesamiento de datos Cuantitativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crítica y Discriminación de Datos. • Vaciado al Cuadro de Frecuencia. • Procesamiento estadístico de Datos <u>Tabulación y Codificación de datos:</u> Consiste en asignarle un código a cada dato (número), que corresponda a cada parte del esquema de investigación donde se utilizara ese dato. 	<p>Población:</p> <p>Comprende 200 trabajadores civiles pertenecientes al régimen 276, y 266 del régimen CAS, se realizará en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.</p> <p>Muestra:</p> <p>Para nuestra se han seleccionado 50 servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco</p>

		HE2:				
--	--	------	--	--	--	--

<p>¿De qué manera influye la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco, 2019?</p>		<p>Existen motivos para la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019.</p> <p>HE0: No existen motivos para la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019.</p> <p>HE3: Existe una influencia significativa de la Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 20219.</p> <p>HE0: NO existe una influencia significativa de la Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en los servidores civiles de la Universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 20219.</p>			 <p>O1 V1</p> <p>M r</p> <p>O2 V2</p> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra O1 = Variable 1 O2 = Variable 2 r = Relación entre las variables de estudio</p>	<p>b.2. Presentación de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Datos cuantitativos: Presentación en cuadros (frecuencia), barras y porcentajes Análisis e interpretación de los Datos cualitativos: presentación en fichas 	
---	--	---	--	--	---	--	--

ANEXO 2. Consentimiento informado

Carta N° 1-2021-FTT-HCO

Sr./Sr.

Ciudad.

Por medio de la presente, tengo el agrado de dirigirme a su despacho a efectos de hacer de su conocimiento que la suscrita FLOR DE MARÍA TUCTO TARAZONA; maestriza de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, viene realizando una investigación científica denominada: IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA GESTIÓN DE RENDIMIENTO EN LOS SERVIDORES CIVILES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUÁNUCO, 2019, para la obtención del Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social en la Mención de Servicios Públicos, por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Para tal efecto solicito a su persona tenga a bien responder un cuestionario que se ha elaborado para el desarrollo de dicha investigación, solicitando que se acepte que las respuestas que se obtengan sean medidas a efectos de poder contrastar las Hipótesis, precisando que se va a mantener la reserva de su identidad.

Atentamente,

Flor de María Tucto Tarazona

ANEXO 03

INSTRUMENTOS

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:

IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA GESTIÓN DE RENDIMIENTO EN LOS
SERVIDORES CIVILES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZAN DEHUÁNUCO, 2019.

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con la forma de gestionar el rendimiento del superior inmediato. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Muchas gracias.

ESCALA VALORATIVA

ESCALA NUMÉRICA	CATEGORÍA
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

PREGUNTAS

	Conocimiento Gral del Servicio Civil	1	2	3	4	5
1	Tiene conocimiento sobre la reforma del servicio civil					
2	Tiene Conocimiento de los 7 Subsistemas y 23 procesos que conforman el SAGRH.					
3	Tiene conocimiento sobre el subsistema Gestión de Rendimiento.					
	DIMENSION 1: Planificación	1	2	3	4	5
4	Realiza la elaboración y acciones de comunicación en la institución.					

5	Se realiza la matriz de participantes aplicando la segmentación.					
6	Se aprueba el cronograma de actividades de trabajo.					
7	Se elabora la definición de los factores de evaluación					
8	Se realiza otras acciones a gestionar en la etapa de planificación.					
	DIMENSION 2: Etapa de Evaluación					
9	Realiza valoración del desempeño					
10	Realiza la notificación de la calificación					
11	Realiza reunión de retroalimentación final					
12	Se realizan otras acciones a gestionar en la etapa de evaluación					
*	DIMENSION 3: Etapa de seguimiento					
13	Realiza evidencias, revisión y retroalimentación					
14	Realiza análisis de evidencia					
15	Realiza reuniones de seguimiento					
16	Se realizan otras acciones a gestionar en la etapa de seguimiento					

ANEXO 4. Validación de los instrumentos por expertos



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Reynaldo Marcial Ostos Miraval.


Especialidad: PSICOLOGIA

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN		ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Conocimiento General del Servicio Civil	1	Tiene conocimiento sobre la reforma del servicio civil	4			
	2	Tiene Conocimiento de los 7 Subsistemas y 23 procesos que conforman el SAGRH	3	4	4	3
	3	Tiene conocimiento sobre el subsistema Gestión de Rendimiento	4	4	4	4
DIMENSION 1: Planificación	4	Realiza la elaboración y acciones de comunicación en la institución	4	4	4	4
	5	Se realiza la matriz de participantes aplicando la segmentación	3	3	3	3
	6	Se aprueba el cronograma de actividades de trabajo	4	4	4	4
	7	Se elabora la definición de los factores de evaluación	4	4	4	4
DIMENSION 2: Etapa de Evaluación	8	Se realiza otras acciones a gestionar en la etapa de planificación	4	4	4	4
	9	Realiza valoración del desempeño	4	4	4	4
	10	Realiza la notificación de la calificación	4	3	4	3
	11	Realiza reunión de retroalimentación final	4	4	4	4
DIMENSION 3: Etapa de Seguimiento	12	Se realizan otras acciones a gestionar en la etapa de evaluación	3	3	3	3
	13	Realiza evidencias, revisión y retroalimentación	4	4	4	4
	14	Realiza análisis de evidencia	4	4	4	4
	15	Realiza reuniones de seguimiento	4	4	4	4
	16	Se realizan otras acciones a gestionar en la etapa de seguimiento	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Dr. Reynaldo Ostos Miraval
 DNI: 22420141
 Firma del juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: LUZ MERY NOLAZCO BRAVO.

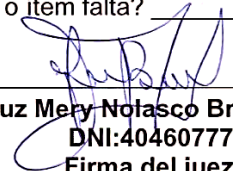
Especialidad: ADMINISTRADORA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN		ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Conocimiento General del Servicio Civil	1	Tiene conocimiento sobre la reforma del servicio civil	4	3	3	4
	2	Tiene Conocimiento de los 7 Subsistemas y 23 procesos que conforman el SAGRH	3	4	4	3
	3	Tiene conocimiento sobre el subsistema Gestión de Rendimiento	4	4	4	4
DIMENSION 1: Planificación	4	Realiza la elaboración y acciones de comunicación en la institución	3	3	3	3
	5	Se realiza la matriz de participantes aplicando la segmentación	3	3	3	3
	6	Se aprueba el cronograma de actividades de trabajo	4	4	4	4
	7	Se elabora la definición de los factores de evaluación	4	3	3	4
	8	Se realiza otras acciones a gestionar en la etapa de planificación	4	4	4	4
DIMENSION 2: Etapa de Seguimiento	9	Realiza evidencias, revisión y retroalimentación	4	4	4	4
	10	Realiza análisis de evidencia	4	3	4	3
	11	Realiza reuniones de seguimiento	4	4	4	4
	12	Se realizan otras acciones a gestionar en la etapa de seguimiento	3	3	3	3
DIMENSION 3: Etapa de Evaluación	13	Realiza valoración del desempeño	4	4	4	4
	14	Realiza la notificación de la calificación	4	4	4	4
	15	Realiza reunión de retroalimentación final	4	4	4	4
	16	Se realizan otras acciones a gestionar en la etapa de evaluación	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Mg. Luz Mery Nolasco Bravo
DNI:40460777
Firma del juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: JESSICA ORTEGA VERDE.

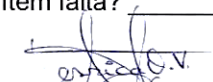
Especialidad: ADMINISTRADORA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN		ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Conocimiento General del Servicio Civil	1	Tiene conocimiento sobre la reforma del servicio civil	4			
	2	Tiene Conocimiento de los 7 Subsistemas y 23 procesos que conforman el SAGRH	3	4	4	3
	3	Tiene conocimiento sobre el subsistema Gestión de Rendimiento	3	3	3	3
DIMENSION 1: Planificación	4	Realiza la elaboración y acciones de comunicación en la institución	4	4	4	4
	5	Se realiza la matriz de participantes aplicando la segmentación	3	3	3	3
	6	Se aprueba el cronograma de actividades de trabajo	4	4	4	4
	7	Se elabora la definición de los factores de evaluación	4	3	3	4
	8	Se realiza otras acciones a gestionar en la etapa de planificación	4	4	4	4
DIMENSION 2: Etapa de Seguimiento	9	Realiza evidencias, revisión y retroalimentación	4	4	4	4
	10	Realiza análisis de evidencia	4	3	4	3
	11	Realiza reuniones de seguimiento	4	4	4	4
	12	Se realizan otras acciones a gestionar en la etapa de seguimiento	3	3	3	3
DIMENSION 3: Etapa de Evaluación	13	Realiza valoración del desempeño	4	4	4	4
	14	Realiza la notificación de la calificación	4	4	4	4
	15	Realiza reunión de retroalimentación final	4	4	4	4
	16	Se realizan otras acciones a gestionar en la etapa de evaluación	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Mg. Jéssica Ortega Verde
DNI:22518709
Firma del juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: ALBERTO SALDAÑA PANDURO.


Especialidad: ECONOMISTA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN		ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Conocimiento General del Servicio Civil	1	Tiene conocimiento sobre la reforma del servicio civil	4			
	2	Tiene Conocimiento de los 7 Subsistemas y 23 procesos que conforman el SAGRH	3	4	4	3
	3	Tiene conocimiento sobre el subsistema Gestión de Rendimiento	4	4	4	4
DIMENSION 1: Planificación	4	Realiza la elaboración y acciones de comunicación en la institución	4	4	4	4
	5	Se realiza la matriz de participantes aplicando la segmentación	3	3	3	3
	6	Se aprueba el cronograma de actividades de trabajo	4	4	4	4
	7	Se elabora la definición de los factores de evaluación	4	4	4	4
	8	Se realiza otras acciones a gestionar en la etapa de planificación	4	4	4	4
DIMENSION 2: Etapa de Seguimiento	9	Realiza evidencias, revisión y retroalimentación	4	4	4	4
	10	Realiza análisis de evidencia	4	3	4	3
	11	Realiza reuniones de seguimiento	4	4	4	4
	12	Se realizan otras acciones a gestionar en la etapa de seguimiento	3	3	3	3
DIMENSION 3: Etapa de Evaluación	13	Realiza valoración del desempeño	4	4	4	4
	14	Realiza la notificación de la calificación	4	4	4	4
	15	Realiza reunión de retroalimentación final	4	4	4	4
	16	Se realizan otras acciones a gestionar en la etapa de evaluación	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Mg. Alberto Saldaña Panduro
DNI:22408969
Firma del juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: ROCIO JANETH RAMIREZ ROSALES

Especialidad: ABOGADA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN		ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Conocimiento General del Servicio Civil	1	Tiene conocimiento sobre la reforma del servicio civil	4			
	2	Tiene Conocimiento de los 7 Subsistemas y 23 procesos que conforman el SAGRH	3	4	4	3
	3	Tiene conocimiento sobre el subsistema Gestión de Rendimiento	4	4	4	4
DIMENSION 1: Planificación	4	Realiza la elaboración y acciones de comunicación en la institución	4	4	4	4
	5	Se realiza la matriz de participantes aplicando la segmentación	3	3	3	3
	6	Se aprueba el cronograma de actividades de trabajo	4	4	4	4
	7	Se elabora la definición de los factores de evaluación	4	4	4	4
DIMENSION 2: Etapa de Seguimiento	8	Se realiza otras acciones a gestionar en la etapa de planificación	4	4	4	4
	9	Realiza evidencias, revisión y retroalimentación	4	4	4	4
	10	Realiza análisis de evidencia	4	3	4	3
	11	Realiza reuniones de seguimiento	4	4	4	4
DIMENSION 3: Etapa de Evaluación	12	Se realizan otras acciones a gestionar en la etapa de seguimiento	3	3	3	3
	13	Realiza valoración del desempeño	4	4	4	4
	14	Realiza la notificación de la calificación	4	4	4	4
	15	Realiza reunión de retroalimentación final	4	4	4	4
	16	Se realizan otras acciones a gestionar en la etapa de evaluación	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Rocio J. Ramirez Rosales
ABOGADA
REG. C.A.B. N°1156

Mg. Rocio Janeth Ramirez Rosales

NOTA BIOGRÁFICA



Flor de María Tucto Tarazona, nació el 07 de marzo de 1976 en el Distrito de Ripán, Provincia de Dos de Mayo, Departamento de Huánuco, vivió parte de su niñez con sus padres David Tucto Mariano y Sebastiana Tarazona de Tucto, soltera, el nivel primario en la Institución Educativa de Yarowilca (La Unión); la secundaria en el Colegio Nacional “Aurelio Cardenas Pachas” ubicado en la Provincia de Dos de Mayo – La Unión.

En busca de nuevos horizontes ingreso a la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán de Huánuco”, graduándose de Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas el 20 de mayo de 1998, titulándose de Abogada el 23 de julio de 1999.

Laboro como Secretaria General y jefe de la DEMUNA en la Municipalidad Provincial Daniel A. desde el 02 de febrero de 2003 hasta el 31 de julio de 2006, Municipalidad Distrital de Cieneguilla como jefe de la DEMUNA, Municipalidad Distrital de Pillco Marca, desde el 09 de abril de 2012 hasta julio de 2015, Ejecutora Coactiva, Municipalidad Provincial de Huánuco desde el 15 de setiembre de 2015, hasta 19 de noviembre de 2019, Gerente de Recursos Humanos, Universidad Nacional Hermilio Valdizán desde el 14 de febrero de 2019, hasta 19 de noviembre de 2022, como jefe de Recursos Humanos y Especialista Administrativo, Superintendencia Nacional de los Registros Públicos desde 07 de agosto de 2023 hasta la fecha como jefe de Asesoría Legal, con 20 años de servicio en la administración pública.

Cumplió con una de sus metas donde estudió Maestría Gestión Pública para el Desarrollo Social en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. culminando sus estudios en octubre de 2019, estando apto para obtener el grado de Magister.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **07:00h**, del día sábado **14 DE OCTUBRE DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Jorge Ruben HILARIO CARDENAS
Mg. Cecilia Vilma MARTINEZ MORAES
Mg. Alberto SALDAÑA PANDURO

Presidente
Secretaria
Vocal

Asesor (a) de tesis: Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRIA (Resolución N° 02800-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Doña Flor de María TUCTO TARAZONA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO”**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de..... Dieciocho (18)
Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 08:10 horas de 14 de octubre de 2023.

SECRETARIO
DNI N° 22722073

PRÉSIDENTE
DNI N° 07230761

VOCAL
DNI N° 22408969

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 00607-2023-UNHEVAL/EPG-D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

La que suscribe:

Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO”**, realizado por la Maestría en Gestión Pública para el Desarrollo Social, **Flor de Maria TUCTO TARAZONA**, cuenta con un **índice de similitud del 16%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 11 de octubre de 2023.



Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO

NOMBRE DEL TRABAJO

GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO

AUTOR

FLOR DE MARIA TUCTO TARAZONA

RECuento DE PALABRAS

11094 Words

RECuento DE CARACTERES

58149 Characters

RECuento DE PÁGINAS

66 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

11.0MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 10, 2023 5:30 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 10, 2023 5:31 PM GMT-5

● **16% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)

AUTORIZACIÓN 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")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del programa de estudio	GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
Grado que otorga	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

2. DATOS DEL AUTOR(ES): (INGRESE TODOS LOS DATOS REQUERIDOS COMPLETOS)

Apellidos y nombres:	TUCTO TARAZONA FLOR DE MARIA							
Tipo de documento:	DNI	X	PASAPORTE		C.E.		NRO. DE CELULAR:	962915111
Nro. de Documento:	22759760					Correo Electrónico:	Ftucto46@outlook.com.pe	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

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

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO			
Apellidos y Nombres:	VALDIVIESO ECHEVARRIA AMANCIO RODOLFO			ORCID ID:	0000-0002-7243-484X	
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte		Nro. de documento:	22408967

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

Presidente:	HILARIO CARDENAS JORGE RUBEN
Secretario:	MARTINEZ MORALES CECILIA VILMA
Vocal:	SALDAÑA PANDURO ALBERTO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

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

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
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)			2023	
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo	Tesis Formato Patente de Invención
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)	
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	DESEMPEÑO LABORAL	GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	SERVIDORES PÚBLICOS	

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)	
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:	



¿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	NO	X
--	----	----	---

Información de la Agencia Patrocinadora:	
---	--

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.

		
Apellidos y Nombres:	TUCTO TARAZONA FLOR DE MARIA	Huella Digital
DNI:	22759760	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 11/12//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.