



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Gestión del Rendimiento y Desempeño Laboral de los servidores
públicos de una entidad del estado– Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Villena Suclupe, Julissa Margot (ORCID: 0000-0001-6598-5873)

ASESOR:

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres y hermano por apoyar mis
decisiones y ser todo en mi vida.

Agradecimiento

A los docentes, que brindaron sus conocimientos en los cursos impartidos y a todos los que me apoyaron en la investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y Diseño de investigación	12
3.2 Operacionalización de las variables	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Métodos de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	32

Índice de Tablas

Tabla 1.	Características generales de las variables Sexo, Edad, Tiempo Laboral y Cargo Desempeñado.	18
Tabla 2.	Medidas descriptivas de las puntuaciones totales de la variable desempeño laboral	20
Tabla 3.	Medidas descriptivas de las puntuaciones totales de la variable Gestión del rendimiento.	20
Tabla 4.	Coeficiente de correlación de Spearman para las dimensiones y puntuación total de la variable Desempeño laboral.	22
Tabla 5.	Coeficiente de correlación de Spearman para las dimensiones y puntuación total de la variable Gestión del rendimiento.	22
Tabla 6.	Coeficiente de correlación de Spearman entre la gestión del rendimiento y el desempeño laboral.	23
Tabla 7.	Coeficiente de correlación de Spearman para las dimensiones de la gestión del rendimiento y el desempeño laboral.	24

Índice de Figuras

Figura 1.	Tiempo Laboral por sexo se los servidores públicos, Lima 2021.	19
Figura 2.	Matriz de dispersión de las puntuaciones totales de dimensiones de la variable Gestión de rendimiento y la variable Desempeño Laboral.	21
Figura 3.	Matriz de dispersión de las puntuaciones totales de las dimensiones de Desempeño Laboral.	38
Figura 4.	Matriz de dispersión de las puntuaciones totales de las dimensiones de Gestión del rendimiento.	38

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión del Rendimiento y el Desempeño Laboral de los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021.

El tipo de investigación es aplicada de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, con corte transversal. La población estuvo formada por 420 personas correspondiente a todos los servidores de la institución sede central, con una muestra de tipo correlacional de 30 servidores. Además, la técnica utilizada fue la encuesta con el cuestionario como instrumento de recolección de datos.

El coeficiente de correlación utilizado fue rho de Spearman, obteniendo así el valor de 0.595, concluyendo que existe una relación directa y positiva entre la Gestión del Rendimiento y el Desempeño Laboral de los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021.

Palabras clave: Gestión del Rendimiento, Desempeño Laboral, Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), Planificación, Seguimiento, Evaluación.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between Performance Management and Labor Performance of public servants of a state entity -Lima, 2021.

The type of research is applied at a correlational level, with a quantitative approach and a non-experimental design, with a cross section. The population consisted of 420 people corresponding to all the servers of the central headquarters institution, with a correlational sample of 30 servers. In addition, the technique used was the survey with the questionnaire as a data collection instrument.

The correlation coefficient used was Spearman's rho, thus obtaining the value of 0.595, concluding that there is a direct and positive relationship between Performance Management and Labor Performance of public servants of a state entity -Lima, 2021.

Key words: Performance Management, Work Performance, National Civil Service Authority (SERVIR), Planning, Monitoring, Evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI, todas las entidades tanto públicas como privadas tienen como prioridad el uso eficiente del recurso humano; el incremento de su productividad genera un cambio dentro de la institución generando así una mejora de los servicios brindados a la ciudadanía y por lo tanto perfeccionando la institución pública. (Henriques Fernández, 2020).

Tejeiro y Ferrer (2013) mencionan que los componentes asociados a la competitividad de la entidad dependen de las habilidades, competencias, etc. de su recurso humano, por lo que es de creciente importancia la gestión de evaluación del rendimiento a nivel internacional. Es así que las organizaciones se preocupan por reconocer, acompañar y orientar a su personal en el desarrollo de sus competencias que contribuyan a un mejor desempeño laboral a través de la definición de sus metas y por ende evaluación del rendimiento.

En los países de América Latina y el Caribe, el 92% de éstos manifiestan tener para sus servidores públicos algún tipo de evaluación de desempeño para todos a casi todos, a excepción de nuestro País, Perú, que se encuentra en una fase piloto. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2020). Consideran que es una herramienta que genera un servicio civil efectivo, sin embargo, su implementación no es para nada fácil porque debe tenerse en cuenta no sólo los instrumentos de evaluación sino también la cobertura y el impacto entre áreas.

A esto se suma la falta de la cultura de evaluación de rendimiento, convirtiendo en pura formalidad su implementación en países de América Latina, en la que se otorga una puntuación no real como en el caso de Colombia, donde los objetivos individuales de un servidor no se encuentran vinculados a sus funciones originando en el peor de los casos un inadecuado incentivo de los servidores por no existir beneficios claros. (OCDE, 2019).

Según OCDE (2017) una implementación eficaz en la que se incorpore la ética pública e integridad en las evaluaciones de desempeño permitiría transmitir valores y expectativas haciendo importante incorporar y centrarse en los medios utilizados para alcanzar los objetivos individuales del servidor evaluando no sólo el logro de éstos sino también el cómo lo lograron.

Desde hace siete años, Perú está implementando la reforma del Servicio Civil con la finalidad de brindar servicios de calidad al ciudadano. Desde la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, se marcó un hito importante en la Gestión de recursos humanos de las instituciones públicas, tomando en cuenta una serie de temas, entre ellas la capacitación al personal, la meritocracia y evaluación de desempeño. De acuerdo al Decreto Legislativo 1023 aprobado en el 2014, uno de los 7 subsistemas de la Gestión de Recursos Humanos es la Gestión del rendimiento teniendo como finalidad reconocer que el trabajo de los servidores públicos permite alcanzar los objetivos y metas institucionales, además de evidenciar las capacitaciones que requiera para su buen desempeño e incentivos basados en su rendimiento.

A nivel nacional existen alrededor de 1.4 millones de servidores públicos distribuidos en 45% al gobierno nacional, 42% gobierno regional y 13% gobierno local (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2021); lo que representa un reto importante para el gobierno en realizar cambios en la forma de trabajo y evaluación de éstos.

Sin embargo, a pesar de aún estar en la fase piloto, en las entidades del estado, la Evaluación del Rendimiento es sólo un acto protocolar de papeleo con la finalidad de cumplir, lo que origina que no exista una definición clara de metas por puesto de trabajo que permita diferenciar el aporte de cada servidor a los objetivos institucionales;

arrastrando a esto, que las capacitaciones asignadas al personal no expresan las necesidades que éstos requieren para el mejor desarrollo de sus actividades diarias.

Es cierto que la idea de ser evaluados aterra a muchos servidores, originando una resistencia al momento de implementar un sistema de evaluación, sin embargo, según la OCDE (2020) las desvinculaciones por bajo desempeño ocurren muy raramente, y sólo se hacen con regularidad en algunos países como Hungría, Noruega, Suiza y Reino Unido.

En ese sentido, es necesario preguntarnos: ¿Existe relación entre Gestión del Rendimiento y el Desempeño Laboral de los servidores públicos? ¿Cuál es la relación existente entre cada dimensión de la Gestión del rendimiento con el Desempeño Laboral? Este estudio de investigación radica su importancia a nivel social como insumo para generar confianza en los servidores públicos sobre todo en el nivel directivo y demos el paso de la meritocracia; además, teóricamente sirva como insumo para evidenciar que es un proceso orientado a la mejora continua que permite lograr metas profesionales cumpliendo la misión de las instituciones públicas trabajando individualmente y en equipo; y aspirando a un futuro con una política de incentivos y compensaciones de acuerdo a la contribución en las metas institucionales.

La presente investigación será realizada en una institución pública de la ciudad de Lima teniendo como objetivo principal: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Rendimiento y el Desempeño Laboral de los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021. Por lo tanto, el objetivo específico 1 busca establecer la relación entre Planificación y Desempeño Laboral de los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021; el segundo objetivo específico es comprobar la relación entre Seguimiento y Desempeño Laboral de los

servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021; y por último, el tercer objetivo específico es demostrar la relación entre Evaluación y Desempeño Laboral de los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021.

Es así que, la hipótesis nula general es que no existe una relación entre la Gestión del Rendimiento y el Desempeño Laboral, y la hipótesis alternativa es que sí existe una relación entre la Gestión del Rendimiento y el Desempeño Laboral de los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021. Además, las hipótesis específicas están de acuerdo a los objetivos específicos buscando contrastar la existencia de relación de cada dimensión de la Gestión del Rendimiento con el Desempeño Laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente, existen diversas investigaciones que abordan las variables de estudio, entre ellas está la de Guartán et al. (2019) que en su investigación titulada *“La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores”* tuvo como objetivo general desarrollar un modelo de evaluación de desempeño laboral integrando diversos factores que optimice la gestión del talento humano. Esta investigación fue descriptiva y transversal utilizando como técnicas de recolección a la observación y encuesta, aplicando el instrumento del cuestionario a una muestra de 387 empresas, evidenciando así que la mayoría de encuestados manifieste que la evaluación mide el rendimiento de los trabajadores y si fuera usada como una herramienta gerencial que tenga los factores de imagen y comportamiento colectivo sería probable medir el desempeño mensualmente.

Otra investigación que aborda la problemática de estudio es la de Matabanchoy-Tulcán et al. (2019), que a través de una investigación descriptiva titulada *“Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018”* tuvo

como objetivo principal definir la evaluación de desempeño y evaluar sus efectos en la calidad de vida laboral, fue un estudio que utilizó la revisión de documentos de 55 artículos publicados, concluyendo que la Evaluación de Desempeño no distingue sectores y se aplica a todas las empresas y el mayor efecto en el trabajador es su alcance profesional y personal de acuerdo al aporte que brinda para el cumplimiento de metas de su entidad.

Asimismo, León (2016), realizó una investigación *“Evaluación del desempeño del sector público: Mecanismo para rendir cuentas y prestar servicios públicos con parámetros de calidad a los administrados”* tuvo como objetivo principal analizar a profundidad la evaluación de desempeño del sector público como principal componente para mejorar el nivel de eficiencia del estado. La investigación fue descriptiva y se basó en cinco libros utilizando la técnica de análisis documental concluyendo lo siguiente: 1) El mecanismo de evaluación de desempeño que surgió en años 80, sigue vigente debido a la implementación de los modelos de gestión pública neoliberales, 2) La evaluación de desempeño se mantiene vigente en los países iberoamericanos y se ha fortalecido a consecuencia de los beneficios que trajo consigo su implementación, incentivando una gestión pública orientada a resultados y estará presente independientemente del modelo de gestión pública que se presente en los países iberoamericanos., 3) En la evaluación del desempeño se encuentran inmersos principios del Derecho Administrativo brindando validez y respaldo normativo y jurisprudencial a este mecanismo de evaluación, 4) La evaluación de desempeño es un mecanismo general que debe ser lo suficientemente flexible y se adapte a las características y realidad de cada institución no dejando de lado sus aspectos técnicos, 5) Los directivos y políticos deben comprometerse con la implementación de la evaluación de desempeño y plantearlo de forma obligatoria y con la intervención mixta de evaluadores que permita contar con perspectivas internas y externas, 6) las evaluaciones deben darse en todo nivel jerárquico de la institución para obtener una información integrada además toda la información generada debe estar estrictamente resguardada sin dejar de ser compartida entre

instituciones y dentro de la misma, mostrando así la transparencia del proceso.

En el ámbito nacional también existen investigaciones realizadas como la de Crispin (2017) en su tesis titulada *“Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017”* dicho estudio tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la variable gestión de recursos humanos y la variable dependiente desempeño laboral delimitando la población a un área del Hospital que es el de emergencias. Su estudio fue no experimental de corte transversal y de tipo correlacional usando como técnicas de recolección a la encuesta y al cuestionario como instrumento, aplicado a 110 trabajadores. La autora en su investigación concluyó la existencia de una correlación alta y positiva entre las variables.

Arango y Sotelo (2019), realizaron un estudio descriptivo revisando documentos para evidenciar que la gestión del desempeño es un factor clave en las PYMES, el cual concluye en que es importante para éstas ya que te da una visión real de las capacidades de sus trabajadores.

Otra investigación con la misma situación problemática es la de Laruta y Humpiri (2017) quienes en su investigación *“Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el Desempeño Laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Caylloma, 2017”* de tipo correlacional buscaba determinar la influencia de la variable independiente en la dependiente, usando como técnica de recolección a la encuesta aplicada a 43 trabajadores de la municipalidad y como instrumento al cuestionario en escala Likert. Dicho estudio concluyó en que no existía un mapa de puesto de trabajo en la municipalidad y que no contaban con parámetros para medir el desempeño.

Por último, Carpio y Carlos (2015) realizaron una investigación descriptiva, relacional entre la variable Desempeño Laboral y gestión

organizacional, y concluyeron en la existencia de una relación entre ambas variables al 95% del nivel de confianza.

Es importante señalar que la Gestión del Rendimiento se encuentra articulada a la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, esta política Nacional fue aprobada por Decreto Supremo N° 004- 2013-PCM, y sirve como un instrumento que permite orientar la gestión pública en Perú a la modernización en donde establece los lineamientos, principios y da la visión para que el sector público a través de sus servidores brinde mejor atención y servicio a los ciudadanos. Esta política busca promover el proceso de modernización en todas las instituciones del estado para el desarrollo del país. Además, el proceso está basado en un modelo de gestión orientado a resultados que contiene 5 pilares, 3 ejes transversales y la gestión del cambio. Por lo que la investigación está relacionada a esta política pública nacional.

Por otro lado, teniendo en cuenta las teorías relacionadas a las variables de estudio, diversos autores han definido el concepto de Gestión de rendimiento, Naranjo y Metaute (2016) lo define como un proceso sistemático en el cual se extrae información de una persona ya sea cuantitativa o cualitativa y emitir un juicio con la finalidad de mejorarlo o modificarlo.

Para Montoya (2009), es una técnica de dirección indispensable en la actividad administrativa de la organización. Además, que el éxito o fracaso de ésta depende mucho de cómo lo establece la organización, la actitud de la alta dirección, las supervisiones de las evaluaciones y la capacidad para cumplir las metas institucionales.

Y para SERVIR (2021), La Gestión del rendimiento es una herramienta y uno de los subsistemas del Sistema de Gestión de recursos humanos que busca promover el aporte de los colaboradores del sector público en el logro de metas institucionales y que no sólo evalúa sino también

se desarrolla para implementar acciones de mejora que permitan mejorar el desempeño.

Siguiendo la metodología de SERVIR (2019), respecto al Ciclo de la Gestión del Rendimiento, el ciclo llevaba 5 etapas: La primera es la Planificación, en esta primera etapa del ciclo se comunica, capacita, es decir sensibiliza al personal sobre la importancia de su rol en la implementación de la evaluación. La segunda etapa es la de establecimiento de metas, en esta etapa tanto el evaluador como el evaluado (ambos trabajadores) consensan en la fijación de metas según sus funciones y prioridades de su área o equipo, luego, la tercera etapa es la de seguimiento, tal como su nombre lo indica, esta etapa es para el seguimiento del cumplimiento de la meta del evaluado, para lo cual se reúne con el evaluador y así mostrar las evidencias de su trabajo y a la vez identificar las dificultades de su rendimiento, después sigue la etapa de evaluación, etapa en donde se evidencia el logro alcanzado sobre las metas acordadas, son los evaluadores los que valorizan dicho rendimiento y se identifican brechas que luego serán atendidas con capacitación, y la última etapa es la Retroalimentación, etapa de feedback para el evaluado, aquí se muestran los resultados de su evaluación, teniendo en cuenta todos los aspectos que debe mejorar (negativos) así como los aspectos positivos que ayudaron el logro de sus metas. De acuerdo a eso se elabora un plan de mejora individual para que el evaluado mejore su desempeño en el siguiente ciclo, cabe señalar que este plan es insumo del PDP (Plan de Desarrollo de las Personas) de la entidad.

Sin embargo, debido a la nueva normalidad, por pandemia, y en vista de mejora de procesos, el ciclo, desde el año 2020 se redujo a 3 etapas: La primera es la Planificación, la cual responde a las tareas iniciales de implementación del GDR, en esta etapa se tiene que tener en cuenta tres aspectos: 1) Número de servidores públicos con las que iniciará el proceso, teniendo en cuenta que a través de los años tiene que ir incrementando de manera gradual y el cual debe ser comunicado por los medios oficiales de la

institución. 2) El número de servidores elegidos debe ser un acuerdo consensuado con la alta dirección siendo ésta la que pueda realizar modificaciones a la inicial propuesta de la Oficina de recursos humanos y 3) Debe realizarse la comunicación de la implementación junto a la lista de servidores en la institución, a sus directivos unidades y áreas de la entidad. (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2021). La segunda etapa es la de seguimiento, esta etapa es iniciada después de tener una definición clara de las metas tanto individuales como grupales y no debe durar menos de 6 meses, además en esta etapa la retroalimentación es constante con el objetivo de identificar oportunidades de mejora, cabe señalar que esta etapa sigue formatos de evidencias que contribuyan a un mejor seguimiento de los servidores. (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2021). Por último está la etapa de evaluación, que es la tercera y última etapa del ciclo de Gestión de Rendimiento y es iniciada cuando finaliza la etapa anterior que es la de seguimiento, debe iniciarse en diciembre del año fiscal y finalizar como max el 31 de enero, además esta etapa tiene como fin realizar las valoraciones del desempeño en forma cuantitativa definidos en la etapa de planificación. La calificación es notificada a los servidores y se realiza una reunión de retroalimentación con los servidores públicos calificados. Cabe señalar que las valoraciones son puntuaciones cuantitativas determinadas de las evidencias presentadas hasta el último día de plazo de presentación. (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2021).

Como todo proceso, la Gestión del Rendimiento tiene actores que participan o influyen en su implementación, es así que de acuerdo a la Directiva N°068-2020-SERVIR-PE son 6 actores que participan teniendo sus propias responsabilidades que ya se encuentran definidas en el reglamento general. El primer actor es la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), el cual es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en la gestión pública, también está el titular de la entidad, este actor depende a cada institución y es la máxima autoridad de cada entidad quien dispone de los recursos necesarios para la ejecución del ciclo, además es quien aprueba el cronograma en la etapa de planificación.

El tercer actor es la Oficina de recursos humanos o quien haga sus veces, área totalmente responsable de la operatividad del subsistema, no sólo consolida toda la información generada durante el ciclo, sino también registra información en los formatos pre establecidos teniendo en cuenta el cronograma y la resguarda siempre poniendo en conocimiento a las áreas que corresponde y realiza el cierre del ciclo mediante un informe que contiene los resultados, cabe señalar que este cierre se da como máximo el 31 de mayo de cada año.

El cuarto y quinto actor son evaluadores y evaluados, quienes son los servidores que tienen a cargo áreas o equipos y los que tienen cargos administrativos que no son directivos respectivamente. (SERVIR, 2020)

El sexto actor es el comité Institucional de Evaluación (CIE), representante total que, en caso de disconformidad de algún servidor por su calificación, es quien confirma la calificación.

En cuanto a la variable dependiente, desempeño laboral, para Innovación y Desarrollo (2017) la mayor fortaleza de una organización es el Desempeño laboral y lo define como la conducta de los trabajadores para lograr objetivos institucionales.

También, García y Quiñones (2019) lo define como el resultado final obtenido a partir de ejecutar una serie de conductas medibles para lograr el cumplimiento de las metas. Comportamientos importantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales y que cada persona puede controlarlos.

Por lo que Desempeño laboral es definido como el valor agregado que los colaboradores aportan en sus instituciones, el cual obliga a las entidades a tener un sistema formal que les permita medir la variable y que los directivos y demás servidores puedan tener acceso a revisar avances, así como logros y dificultades que se puedan presentar en las diversas áreas de la entidad. (Chiavenato, 2001)

Las dimensiones tomadas en cuenta para la presente investigación siguen la metodología de Werther y Davis (2008) que son dos, competencias y resultados. La dimensión de competencias, para los autores, sirve como parámetro que permita medir la variable desempeño laboral y abarca varios componentes como las responsabilidades, el conjunto de labores, los conocimientos y habilidades de cada servidor y éstos se ven reflejados en logros obtenidos a nivel personal y laboral.

Diversos autores consideran a la dimensión competencias como un elemento fundamental que promueve la no discriminación del desempeño laboral, así como comportamientos que pueden ser claramente observables. (Arízaga y Jávita, 2016).

Para Chiavenato (2021), las competencias comprenden tres elementos, desarrollo de competencias laborales, tecnológicas, metodológicas y sociales, además menciona que la capacidad de que los servidores aprendan nuevos conocimientos y los asimilen.

La segunda dimensión de la variable dependiente es la de resultados, que según Chiavenato (2021), esta dimensión también es un parámetro para la medición del desempeño y sirve como medio para potenciar y mejorar. Además, sirve como valor cuantitativo mostrando el nivel de rendimiento para la propuesta de acciones de mejora.

Dentro de los indicadores de esta dimensión se tomó en cuenta según lo planteado por Werther y Davis (2008): Productividad y calidad del trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

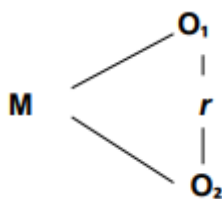
3.1.1 Tipo

En cuanto al paradigma de la investigación es de tipo Positivista, puesto que de acuerdo Ramos (2015) busca comprobar a través de métodos estadísticos las hipótesis planteadas en la investigación, además mediante expresiones numéricas busca establecer los parámetros de las variables.

Asimismo, la investigación es aplicada, porque plasma la teoría y conocimientos adquiridos a la realidad de la institución pública, también es de enfoque cuantitativo puesto que el estudio será cuantificado según las dimensiones de la operacionalización de variables. A su vez debido a que se va a diagnosticar la realidad de la institución pública, es de tipo correlacional puesto que busca evidenciar si las variables se encuentran relacionadas.

3.1.2 Diseño

El diseño es No experimental porque las variables de estudio no serán manipuladas además es transversal puesto que la investigación se desarrolla en un corte determinado del tiempo.



M = muestra de servidores públicos

r= relación entre las variables

3.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Gestión del rendimiento

Definición conceptual: Herramienta y uno de los subsistemas del Sistema de Gestión de recursos humanos que busca promover el aporte de los colaboradores del sector público en el logro de metas institucionales (SERVIR, 2021)

Definición operacional: Fue precisada en 3 dimensiones que son las etapas del ciclo de la Gestión del Rendimiento: Planificación, Seguimiento y Evaluación.

Dimensiones: Planificación (Ítems 1,2,3,4,5,6), Seguimiento (Ítems 17,18,19,20,21,22,23,24) y Evaluación (Ítems 25,26,27,28,29,30,31,32,33).

Escala de medición: La escala medición de es Likert. Está compuesto por 33 ítems y su nivel de medición es ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Conducta de los trabajadores para lograr objetivos institucionales. (Innovación y Desarrollo, 2017)

Definición operacional: Precisada en dos dimensiones que son Competencias y Resultados.

Dimensiones: Competencias (Ítems1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16) y Resultados (Ítems17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32).

Escala de medición: la escala medición de es Likert. Está integrado por 32 ítems y su nivel de medición es ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población para el presente estudio de investigación son todos los servidores públicos de una institución del estado en la ciudad de Lima que suman un total de 420. Esta población fue obtenida de la página oficial de la entidad desde el menú transparencia tomando en cuenta sólo al personal de la sede central Lima de la entidad del estado, que por aspectos éticos no es nombrada.

3.3.2 Muestra

Teniendo en cuenta que el objetivo de estudio es determinar la relación entre dos variables, para el cálculo del tamaño muestral, se utilizó la fórmula que manifiesta Fistera (2002), muestra para estimación mediante el coeficiente de correlación de Pearson, y para contrastar la hipótesis de que el coeficiente de correlación sea significativamente diferente de 0, usaremos el tipo de contraste bilateral. Cabe indicar que la estimación se basa en el coeficiente de correlación Pearson para variables cuantitativas, y ésta supone una distribución normal de las variables, sin embargo, si la distribución muestral del coeficiente de Pearson no es normal se suele considerar una transformación de los datos mediante Fisher.

Es así que, la fórmula es la siguiente:

$$n = \left(\frac{z_{1-\alpha} + z_{1-\beta}}{\frac{1}{2} \ln \left(\frac{1+r}{1-r} \right)} \right)^2 + 3$$

Donde:

$r = 0.618$, Valor aproximado del coeficiente de correlación existente entre las dos variables de estudios previos.

$1-\alpha = 95\%$ (confiabilidad)

$1-\beta=80\%$ (potencia estadística)

Se usó un nivel de significancia del 0.05, una potencia estadística de 0.8, hipótesis para prueba bilateral y un coeficiente de Pearson igual a 0.618, con una estimación de pérdidas de casos del 10%.

Cabe mencionar que el coeficiente de correlación utilizado para la estimación de la muestra pertenece a la investigación de Zárate Jara (2018), quien en su estudio determinó que existe una correlación de 0.618 entre sus variables.

$$n = \left(\frac{1.96 + 0.84}{\frac{1}{2} \ln \left(\frac{1 + 0.618}{1 - 0.618} \right)} \right)^2 + 3$$

$$n = 18.04 \approx 19$$

Debido a que se prevé un 10% de casos de pérdida de información, se recalcula la muestra:

$$n' = \frac{n}{1 - L}$$

$$n' = \frac{19}{1 - 0,1} = 21$$

Es así que la muestra obtenida es de 21 personas, sin embargo, para no caer en una muestra pequeña, se aplicará el instrumento de recolección a 30 servidores públicos pertenecientes a Lima metropolitana.

3.3.3 Muestreo

La selección de las unidades elementales o de análisis será probabilística mediante un muestreo aleatorio simple.

Criterios de inclusión

Conformado por todos los servidores en planilla que conforman la institución del estado.

Criterios de exclusión

Colaboradores del régimen de locación de servicio, directivos, jefes o coordinadores que tienen a cargo al menos a una persona en la institución pública. También se excluyen a las oficinas descentralizadas de la entidad del estado, tomando en cuenta sólo a la sede central de Lima.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que será empleada para la recolección de datos de la investigación es la Encuesta con su respectivo instrumento que es el cuestionario.

3.4.1 Instrumentos

Se usarán dos cuestionarios (uno para cada Variable). El instrumento de la variable Independiente Gestión del Rendimiento consta de 33 preguntas correspondientes a cada dimensión según la metodología SERVIR y tienen se encuentran en escala Likert. Para el caso de la Variable Dependiente Desempeño Laboral se usa un instrumento que consta de 32 preguntas tipificadas en escala Likert donde 1 es “Nunca”, 2 es “Casi Nunca”, 3 es “A veces”, 4 es “Casi siempre” y 5 es “Siempre”. Cabe señalar que ambos instrumentos ya se encuentran validados por otras investigaciones con poblaciones similares a la del estudio de investigación.

Ficha técnica 1

Nombre	: Escala de Gestión del Rendimiento
Autores	: Julio Jesús Zárate Jara
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual
Tiempo	: 15 min.
Estructuración	: 3 dimensiones - 33 ítems
Aplicación	: Servidores públicos

Ficha técnica 2

Nombre	: Cuestionario de Desempeño laboral
Autora	: Lizbeth Amanda Chavez Crispin
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual
Tiempo	: 15 min personal
Estructuración	: 2 dimensiones - 32 ítems
Aplicación	: Servidores públicos.

3.5 Procedimientos

Para la recolección de datos se utilizó dos instrumentos para ambas variables a una muestra total de 21 servidores públicos que debido a medidas preventivas de la COVID 19 fue mediante un cuestionario virtual en

la plataforma Google Forms, el cual, a través de un link de enlace pudieron realizar la encuesta, cabe señalar que las respuestas quedan grabadas en dicha plataforma.

3.6 Métodos de análisis de datos

Después de descargar en formato Excel la base se realizará un análisis descriptivo de cada variable a través de tablas de frecuencia y figuras como las de barras en porcentajes, además para realizar la correlación de las variables de estudio que son de escala ordinal se realizará a través del software estadístico SPSS versión 21 haciendo uso de del coeficiente no paramétrico índice de correlación de Spearman el cual mide el grado en que las variables que confirmaría la existencia o no de una relación significativa entre las variables Gestión del Rendimiento y Desempeño Laboral.

3.7 Aspectos éticos

Uno de los aspectos éticos considerados en el estudio es la confidencialidad de la información, de tal forma que los datos recolectados por el instrumento sólo son usados para los fines de la presente investigación, sin nombrar a la institución del estado, además se analizaron tal y como se contestaron puesto que las respuestas no son alteradas respetando la participación de los servidores encuestados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Características generales de las variables Sexo, Edad, Tiempo Laboral y Cargo Desempeñado.

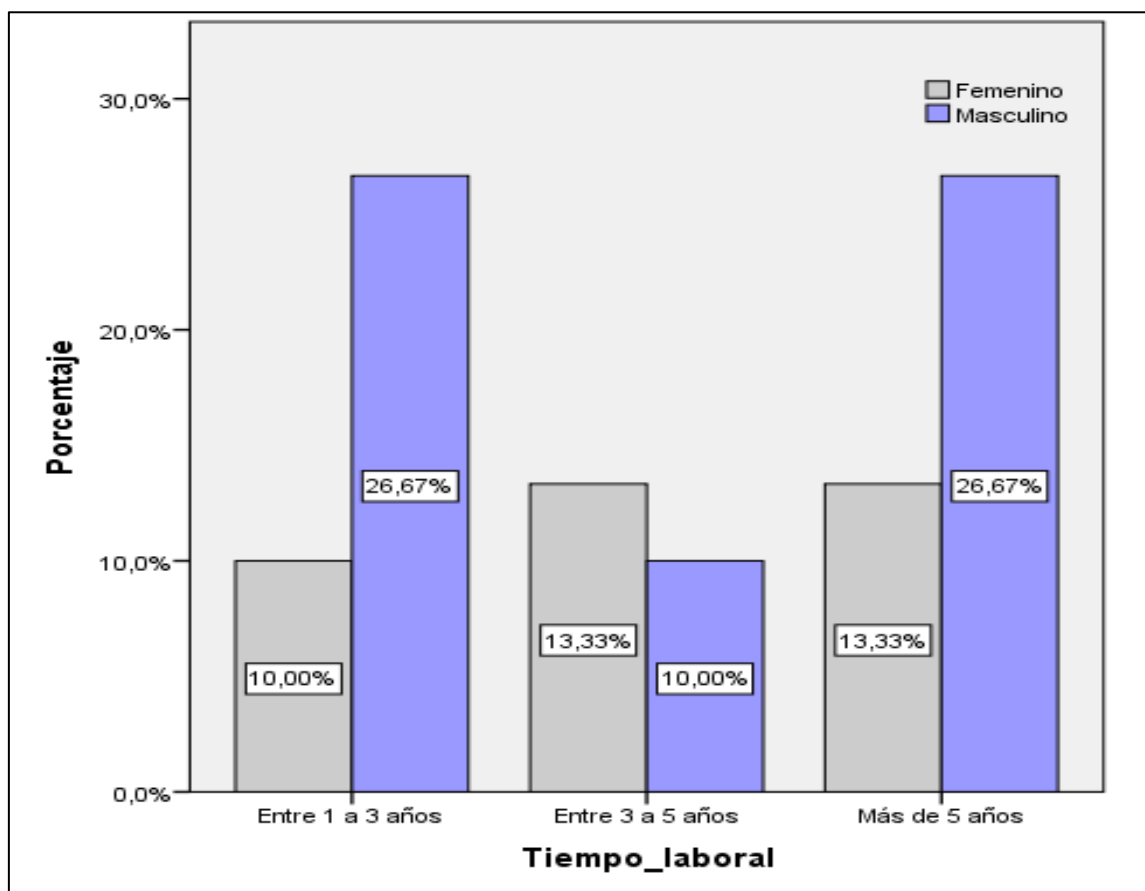
	n	%
Sexo		
Femenino	11	36.7%
Masculino	19	63.3%
Edad		
Media \pm SD	31.95 \pm 5.56	
Mediana (IQR)	31 (28 - 33.5)	
Mínimo	25	
Máximo	45	
Tiempo laboral		
Entre 1 a 3 años	11	36.7%
Entre 3 a 5 años	7	23.3%
Más de 5 años	12	40.0%
Cargo desempeñado		
Puesto de asistente	12	40.0%
Puesto de Especialista/Analista	12	40.0%
Otros puestos	6	20.0%

En la tabla 1 podemos apreciar las medidas descriptivas de las variables Sexo, edad, tiempo laboral y cargo desempeño. Es así que se observa que el 63,3% de servidores encuestados son de sexo masculino con aproximadamente 32 años de edad en promedio, además el servidor con menor edad encuestado fue de 25 años y el máximo servidor encuestado de 45 años.

Por otro lado, el 40% de servidores tienen más de 5 años de tiempo laboral en la institución del estado, y, respecto al cargo que desempeñan en la institución el 40% están en puestos de asistente y especialista/analista ambos.

Figura 2.

Tiempo Laboral por sexo se los servidores públicos, Lima 2021.



En la figura 2 apreciamos el porcentaje de participantes por tiempo Laboral. En total, 30 servidores fueron encuestados, que son el 100% de la muestra representativa, el 40% tienen más de 5 años, de los cuáles, 26,67% son servidores de sexo masculino y el 13.33% son de sexo femenino. Además, de los servidores que tienen menos de 3 años en su mayoría son de sexo femenino, siendo el 26.67% y el 10% son de sexo masculino. Por otro lado, se aprecia que existen menos servidores (23.3%) que tienen entre 3 a 5 años en la institución, 10% son de sexo masculino y el 13.33% de sexo femenino.

Tabla 2.

Medidas descriptivas de las puntuaciones totales de la variable desempeño laboral

	Media	SD	Mínimo	Máximo	P25	P50	P75
Dimensión Competencias	36.29	3.46	30.00	40.00	35.00	37.00	39.00
Dimensión Resultados	68.04	6.36	51.00	80.00	65.00	70.00	72.00
Puntuación total	104.33	9.12	82.00	120.00	99.00	107.00	110.00

Como se observa en la tabla 2, la dimensión “Competencias” de la Variable Desempeño laboral tiene una puntuación mínima de 30, es decir que la mayoría de servidores encuestados marcaron una puntuación alta, incluso vemos que el 50% de encuestados realizaron una puntuación mayor a 37, sabiendo que la puntuación máxima en esta dimensión es 40.

Respecto a la dimensión “Resultados”, la puntuación máxima es de 80, y se observa que el mínimo (51) no está muy alejado, lo que también nos muestra la que la marcación de los servidores encuestados ha sido alta.

En general, las puntuaciones totales por servidor, de la variable Desempeño Laboral, muestran que el 75% de usuarios puntuó de 110 a más, sabiendo que la máxima puntuación que se pueda tener en esta variable es 120, se puede decir que, en general, se tiene un desempeño laboral alto.

Tabla 3.

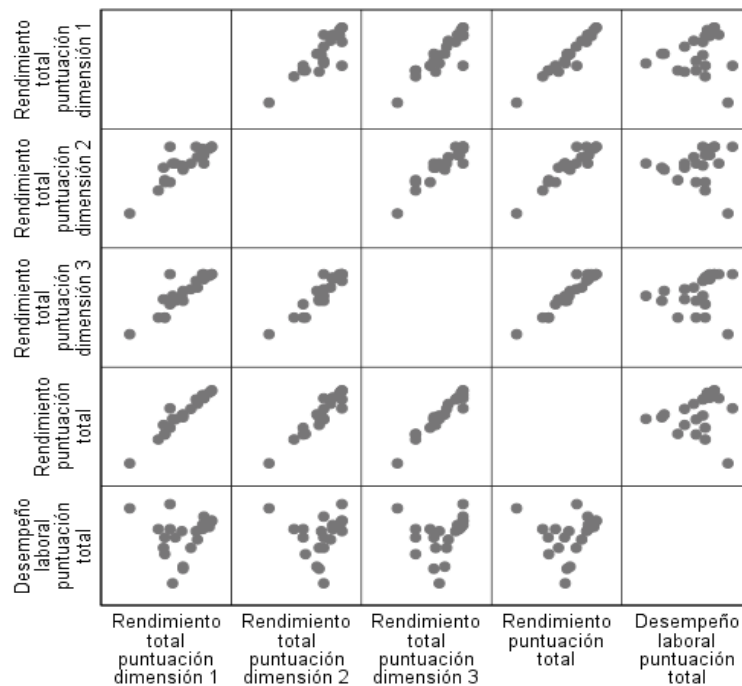
Medidas descriptivas de las puntuaciones totales de la variable Gestión del rendimiento.

	Media	SD	Mínimo	Máximo	P25	P50	P75
Dimensión Planificación	60.67	13.63	39.00	80.00	48.00	58.00	73.50
Dimensión Seguimiento	32.47	6.33	19.00	40.00	29.50	32.00	39.00
Dimensión Evaluación	35.19	9.17	19.00	45.00	29.00	36.00	44.50
Puntuación total	128.33	27.57	77.00	165.00	108.00	132.00	152.00

En la tabla 3, se muestran las principales medidas de las puntuaciones por cada dimensión de la variable independiente Gestión del rendimiento; respecto a la puntuación total, teniendo en cuenta que son 33 preguntas, la puntuación máxima es de 165, así también se observa que la mayoría de servidores hizo una puntuación alta de la gestión del rendimiento.

Figura 2.

Matriz de dispersión de las puntuaciones totales de dimensiones de la variable Gestión de rendimiento y la variable Desempeño Laboral.



En la figura 3 se aprecia que entre las puntuaciones totales de la variable Gestión del Rendimiento y la variable Desempeño laboral existe algo de dispersión, gráficamente pareciera que no habría una correlación, motivo por el cual se define realizando el coeficiente de correlación de Spearman. Cabe señalar que el gráfico sólo nos da un alcance visual, también observamos la correlación entre dimensiones de cada variable.

Tabla 4.

Coefficiente de correlación de Spearman para las dimensiones y puntuación total de la variable Desempeño laboral.

		Dimensión Competencias	Dimensión Resultados	Puntuación total
Dimensión Competencias	Corr.	1.000	,658**	,842**
	Sig		0.001	0.000
Dimensión Resultados	Corr.	,658**	1.000	,938**
	Sig	0.001		0.000

Podemos observar en la tabla 4 que entre la dimensión Competencias y la dimensión Resultados existe una correlación moderada y positiva, esto puede ser debido a que las competencias de un servidor público no siempre van de la mano de sus resultados esperados en cuanto a la calidad y productividad y trabajo.

Además, entre cada dimensión y su puntuación total en la variable de Desempeño laboral, tienen una relación alta y positiva con unos valores de 0,842 para Competencias y puntuación total y un valor de 0,938 para la dimensión resultados y la puntuación total.

Tabla 5.

Coefficiente de correlación de Spearman para las dimensiones y puntuación total de la variable Gestión del rendimiento.

		Dimensión Planificación	Dimensión Seguimiento	Dimensión Evaluación	Puntuación total
Dimensión Planificación	Corr.	1.000	,734**	,807**	,945**
	Sig		0.000	0.000	0.000
Dimensión Seguimiento	Corr.	,734**	1.000	,877**	,874**
	Sig	0.000		0.000	0.000
Dimensión Evaluación	Corr.	,807**	,877**	1.000	,931**
	Sig	0.000	0.000		0.000

De acuerdo a la tabla 5, se aprecia que entre las tres dimensiones de la Gestión del Rendimiento tienen una correlación positiva y alta, siendo más de 0,7 su valor. Además, respecto a la puntuación total, vemos que cada dimensión también tiene una correlación alta y positiva.

Tabla 6.

Coefficiente de correlación de Spearman entre la gestión del rendimiento y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral
Gestión del rendimiento	Corr.	0.595
	Sig	0.004

La tabla 6 muestra la correlación total entre las puntuaciones de las variables Gestión del Rendimiento y Desempeño Laboral, el cual se observa claramente que la correlación es positiva y moderada, ya que el valor es de 0.595, esto puede darse debido a que las percepciones de los servidores son distintas.

Es así que, para la contrastación de hipótesis donde:

H0= No existe relación entre Gestión del Rendimiento y el Desempeño Laboral en los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021

H1= Existe relación entre Gestión del Rendimiento y el Desempeño Laboral en los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021

Se concluye que existe evidencia significativa para rechazar la hipótesis nula, por tal motivo, aceptamos la hipótesis alternativa, que existe una relación positiva y moderada entre Gestión del Rendimiento y el Desempeño Laboral en los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021.

Tabla 7.

Coefficiente de correlación de Spearman para las dimensiones de la gestión del rendimiento y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral
Dimensión Planificación	Corr.	0.490*
	Sig	0.024
Dimensión Seguimiento	Corr.	0.566**
	Sig	0.007
Dimensión Evaluación	Corr.	,694**
	Sig	0.000

Tomando en cuenta las tres dimensiones de la Gestión del Rendimiento y el Desempeño Laboral, podemos apreciar en la tabla 7 que la dimensión Planificación y el Desempeño Laboral tiene una correlación positiva y débil (0,490), además, entre la dimensión Seguimiento y Desempeño Laboral existe una relación existe una relación positiva y moderada, y por último, entre la dimensión Evaluación y Desempeño Laboral existe una relación positiva y casi alta (0,694), ya que se acerca al valor 0,7.

V. DISCUSIÓN

Siendo el objetivo principal de la investigación el de determinar la relación entre la variable independiente Gestión del Rendimiento y la variable dependiente Desempeño Laboral, en la tabla 6 podemos observar la correlación entre ambas variables, es así que con una significancia bilateral o p-valor de 0,004; al ser menor que el parámetro $1\% = 0.01$, se concluye que no existe evidencia significativa para aceptar la hipótesis nula, por lo que aceptamos la hipótesis alternativa de que existe correlación entre las variables de estudio. Cabe señalar que la evidencia encontrada responde a una correlación positiva y moderada (0,595), valor que no comprueba del todo lo encontrado por Crispin (2017), puesto que, en su investigación, concluye que ambas variables tienen una relación positiva y alta (mayor de 0,7). Esto podría tener relación con lo mencionado por León (2016), que manifiesta que realizar la evaluación de desempeño debe ser muy flexible y debe permitir adaptarse de acuerdo a cada entidad a la cual se le aplique, es así que lo encontrado en este estudio puede explicar dicha diferencia en las correlaciones.

Respecto a las correlaciones de cada dimensión de la variable independiente "Gestión del Rendimiento" y la variable dependiente "Desempeño Laboral", se muestran en la tabla 7 la correlación de la dimensión Planificación con el Desempeño Laboral, con un p-valor de 0,024, al ser comparado con el parámetro $1\% = 0,01$ se observa que es mayor, por lo que no existen evidencias significativas para rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, que no existe una relación entre la dimensión Planificación y el Desempeño Laboral. Esto comprueba lo manifestado por de Laruta y Humpiri (2017), mencionando que la etapa de planificación fue uno de los grandes errores en la entidad de su investigación, ya que concluyeron que no existía un mapa de ruta del proceso, herramienta importante en la implementación de todo proceso, que define claramente los objetivos e indicadores así como las pautas a seguir de un eficiente proceso, es así que en la institución del estado de este estudio, de acuerdo a lo expresado por los servidores públicos, la Planificación no tiene una relación con el Desempeño Laboral.

De acuerdo al segundo objetivo específico, el de comprobar la relación entre la dimensión “Seguimiento” (de la variable independiente Gestión del Rendimiento) y la Variable Desempeño Laboral, en la tabla 7 se aprecia que, con una significancia de 0,007, al ser menor que el $1\% = 0,01$, se concluye que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, es decir, que sí existe relación entre la dimensión Seguimiento y el Desempeño Laboral en un nivel directo y moderado. Basándose en la teoría del BID (2015), menciona los puntos críticos del Seguimiento en el ciclo de la Gestión de Rendimiento, el estudio expresa que esta etapa observa y apoya activamente a que los servidores públicos obtengan mejores ya sea suministrando recursos materiales, tecnológicos, etc. como también apartando cualquier obstáculo que dificulte su desempeño laboral, de tal manera que pueda cumplir con sus objetivos y metas definidas en la etapa de planificación teniendo en cuenta sus actividades desempeñadas en el cargo.

El último objetivo específico, que es demostrar la relación entre la dimensión Evaluación (de la variable independiente Gestión del Rendimiento) y la variable Desempeño Laboral de los servidores públicos, también es apreciado en la tabla 7, el cual muestra un p-valor es 0,000, es así que si lo comparamos con el parámetro $1\% = 0,001$, resulta ser menor, así se muestra que, con evidencia significativa, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alternativa, la cual menciona que sí existe una relación entre la dimensión Evaluación y el Desempeño laboral de los servidores públicos con un nivel positivo y casi alto (se aproxima a 0,7). De acuerdo a la teoría relacionada de Chiavenato (2001), el cuál define al desempeño como una herramienta personal para que se cumplan las metas planteadas, el cual guarda relación con la Evaluación, puesto que, en esta etapa, según SERVIR (2021), es donde los puntajes de cada servidor público son calculados asignándoles así una calificación a cada uno, de esa forma, se valora su desempeño de acuerdo a los factores ya definidos anteriormente en la etapa de planificación.

Es así que la investigación de estudio, para una entidad del estado de la ciudad de Lima, se determina la relación de las variables de Gestión de Rendimiento y Desempeño Laboral como positiva y moderada, siendo su valor de 0.595,

esto muestra lo que estudios previos, antecedentes y teorías relacionadas señalan, en la cual la Gestión del Rendimiento es una buena herramienta para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos y se basa en el ciclo de la mejora continua, proceso que siempre se encuentra abierto al cambio teniendo en cuenta la realidad de la entidad así como factores que puedan incluirse para su evolución positiva en beneficio de obtener una metodología eficiente para realizar la Gestión del rendimiento en las instituciones públicas.

Teniendo en cuenta que cada entidad es diferente, puesto que está formada por un equipo de personas las cuáles tienen una forma de trabajo distinta, entre otros factores que diferencian entre sí a las instituciones del estado, la Gestión del rendimiento no pierde su esencia de relacionarse con el desempeño laboral de los servidores públicos, ya que los impulsa a cumplir con sus actividades de trabajo en los cargos que desempeñan así como permite que la entidad tenga conocimiento de los recursos necesarios que debe brindar y ayuda al reconocimiento de los servidores públicos, todo en beneficio de ofrecer mejor servicio a los ciudadanos del país.

VI. CONCLUSIONES

- Existe relación directa y moderada entre la Gestión del Rendimiento y el Desempeño Laboral de los servidores públicos; lo que corrobora las teorías encontradas en las que los estudios muestran diferencias entre sí, debido principalmente a que cada institución tiene una realidad distinta.
- La planificación de la Gestión del Rendimiento y el Desempeño laboral no tienen relación, algo un poco inusual en lo encontrado por otras investigaciones, sin embargo, tiene se fundamenta en que la evaluación de desempeño debe ser muy flexible que abarque todas las realidades de las entidades.
- La dimensión Seguimiento y Desempeño Laboral tienen una relación positiva y moderada, punto importante que muestra que, al estar en la segunda etapa del proceso de la Gestión del Rendimiento, el servidor se siente más comprometido en cumplir con su meta asignada.
- Entre la dimensión Evaluación y Desempeño Laboral sí tienen una relación casi alta y positiva, comprobando que es en esta etapa del proceso donde los trabajadores ven reflejado en evidencias su desempeño en la entidad.
- De acuerdo al análisis realizado, se observa claramente que, durante las tres etapas del proceso de la Gestión del Rendimiento, la relación va aumentando, y esto es debido a que los servidores públicos se sienten con mayor presión de ir cumpliendo las metas fijadas, lo que motiva a que su desempeño laboral mejore.

VII. RECOMENDACIONES

- La institución del estado debe acelerar la implementación de la Gestión del Rendimiento, herramienta importante para mejorar el desempeño laboral de sus servidores públicos, lo que contribuye a brindar mejores servicios a los ciudadanos.
- El área de recursos humanos, como área principal para la implementación de la Gestión del Rendimiento, debe realizar la planificación del ciclo teniendo en cuenta un cronograma de todo el proceso uniendo todas las etapas que permita no sólo junto al servidor fijar las metas planteadas, sino también sociabilizar el ciclo con todas las áreas.
- El seguimiento de los servidores por el avance de sus metas debe tener la orientación, motivación y apoyo de los evaluadores con los servidores públicos evaluados (SERVIR, 2021), no sólo ser informativo, sino también realizar cambios que se pudieran hacer de acuerdo a la naturaleza de la actividad, como por ejemplo si necesitan una impresora, capacitación en algún tema relacionado a sus funciones, etc.
- En el caso existan deficiencias en temas específicas de las funciones de los trabajadores y necesiten capacitación, el área de recursos humanos debe articular el plan de capacitaciones anuales de la institución con aquellos servidores que lo requieran.

REFERENCIAS

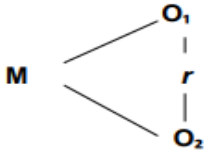
- Arízaga, F., Jávita, S. (2016). *Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora*. Ecuador.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2016). *Plan de acción para la implementación del Modelo de Gestión del Rendimiento en su etapa piloto*. Lima.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (29 de Mayo de 2021). *Plataforma Digital Única del Estado Peruano*. Obtenido de <https://www.gob.pe/servir>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2021). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00076-2021-SERVIR-PE*. Lima. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/gdr/>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Makron Books do Brasil.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: Elsevier Editora Ltda,;
- Crispin Chavez, A. L. (2017). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins*. Lima.
- Escobedo García, C. L., & Quiñones Florin, M. M. (2019). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao*. Lima.
- Guartán, A., Kleber, T., & José, O. (2019). *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*. Quito.
- Henriques Fernández, N. A. (2020). *Indicadores de desempeño de los funcionarios públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADMS), provincia de Manabí, Ecuador*. Ecuador.
- INEI. (2021). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. Lima.
- Innovación y Desarrollo. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones: Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos*. *Ciencias*, 48.
- Laruta Aroquipa, J. C., & Humpiri Quispe, E. (2017). *Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el Desempeño Laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Caylloma*. Arequipa.
- León Barquero, C. T. (2016). *Evaluación del desempeño del sector público: Mecanismo para rendir cuentas y prestar servicios públicos con parámetros de calidad a los administrados*. Coruña, España.

- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018*. Pasto, Colombia.
- Montoya, C. A. (2009). Evaluación del Desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Visión de Futuro*.
- Naranjo Salazar, A., & Metaute Cardona, V. C. (2016). *Evaluación del Rendimiento: Una propuesta Teórico-Metodológica*. Medellín.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. (2019). *La Integridad Pública en América Latina y el Caribe 2018-2019: De Gobiernos reactivos a Estados proactivos*. París.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. (2020). *Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020*. París.
- Ramos, C. A. (2015). *Los Paradigmas de la Investigación Científica*. Ecuador.
- Stefanny Arango, M. S. (2019). *Gestión del desempeño como factor clave para la competitividad de las pymes en el valle del cauca, desde un enfoque de indicadores*. Colombia.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las empresas 6a edición*. México: McGraw-Hill/ Interamericana, S.A.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: Gestión del Rendimiento y Desempeño Laboral en los servidores públicos de una entidad del estado– Lima, 2021							
Autor: Julissa Margot Villena Suclupe							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>Problema principal: ¿Existe relación entre Gestión del Rendimiento y el Desempeño Laboral en los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021?</p> <p>Problema secundario: ¿Cuál es la relación existente entre Planificación y Desempeño Laboral en los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre Seguimiento y Desempeño Laboral en los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre Evaluación y Desempeño Laboral en</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Rendimiento y el Desempeño Laboral en los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Establecer la relación entre Planificación y Desempeño Laboral en los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021.</p> <p>Comprobar la relación entre Evaluación y Desempeño Laboral en los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021.</p> <p>Demostrar la relación entre Retroalimentación y Desempeño</p>	<p>Hipótesis general: Existe directa relación entre Gestión del Rendimiento y el Desempeño Laboral en los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe directa relación entre Planificación y Desempeño Laboral en los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021.</p> <p>Existe directa relación entre Evaluación y Desempeño Laboral en los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021.</p> <p>Existe directa relación entre Retroalimentación y Desempeño</p>	<p>Variable Independiente: x1: Gestión del Rendimiento. Concepto: Herramienta de gestión en el que se extrae información de un trabajador sobre el cumplimiento de su trabajo con el objetivo de mejorarlo o modificarlo.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Planificación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Seguimiento</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Evaluación</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable Dependiente: y1: Desempeño Laboral Concepto: Valor agregado que los colaboradores aportan en sus instituciones, el cual obliga a las entidades a tener un sistema formal que les permita medir la variable y que los directivos y demás servidores puedan tener acceso a revisar avances</p>	Indicadores	Planificación	Seguimiento	Evaluación
Indicadores							
Planificación							
Seguimiento							
Evaluación							

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021?	Laboral en los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021.	Laboral en los servidores públicos de una entidad del estado -Lima, 2021.	Indicadores
			Competencias
			Resultados
METODOLOGÍA	DISEÑO Y MÉTODO	POBLACIÓN - MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Investigación cuantitativa, paradigma Positivista. Además, el diseño es no experimental de tipo correlacional y corte transversal.</p>  <p>M= muestra de servidores públicos r= relación entre las variables</p>	<p>En la presente investigación se establece:</p> <p>Tipo de la investigación: Debido a que se va a diagnosticar la realidad de la institución pública, es de tipo Aplicada y correlacional puesto que busca evidenciar si las variables se encuentran relacionadas.</p> <p>Diseño de la Investigación: El diseño es trasversal puesto que la investigación se desarrolla en un corte determinado del tiempo.</p>	<p>Población: La población de la investigación son los 420 trabajadores de una institución del estado en Lima en el año 2021.</p> <p>Muestra: Para el cálculo del tamaño muestral, se utilizó la fórmula para estimación mediante el coeficiente de correlación de Pearson y se utilizó la calculadora granmo teniendo 30 servidores públicos usando: N= 420 Nivel de confianza=95% Potencia estadística= 0.8 Pérdidas de casos = 10% Coeficiente Pearson = 0.618.</p>	<p>Técnicas de recolección: En el estudio se usará la encuesta que abordará ambas variables de estudio.</p> <p>Instrumento: Se utilizarán dos cuestionarios (uno para cada variable de investigación) ya validados que recogerá todos los datos necesarios para obtener los resultados y cumplir los objetivos.</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	IINDICADORES	ÍTEMS	CATEGORIAS	TECNICA / INSTRUMENTO	ESCALA
GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	Planificación	Definición de metas	Ítems del 1 al 16	1 = Nunca	Encuesta / Cuestionario	Escala Ordinal: Escala de Likert
		Definición de indicadores		2 = Casi Nunca		
		Establecimiento de evidencia		3 = A veces		
	Seguimiento	Período de seguimiento	Ítems del 17 al 24	4 = Casi siempre		
		Reunión de seguimiento		5 = Siempre		
	Evaluación	Identificación del logro	Ítems del 25 al 33			
		Calificación				
		Retroalimentación final				



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORIAS	TECNICA / INSTRUMENTO	ESCALA
DESEMPEÑO LABORAL	Competencias	Conocimientos y habilidades	ítems del 1 al 16	1 = Nunca	Encuesta / Cuestionario	Escala Ordinal: Escala de Likert
		Actitudes		2 = Casi Nunca		
	Resultados	Productividad	ítems del 17 al 32	3 = A veces		
		Calidad de trabajo		4 = Casi siempre		
				5 = Siempre		

Anexo 3: Instrumentos

Formulario virtual para la recolección de datos

Cuestionario Desempeño Laboral

Estimado (a) servidor con el presente cuestionario pretendemos obtener información referido al desempeño laboral, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar los procesos inherentes a la institución.

 vsjulissa@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#)  Se restableció el borrador

***Obligatorio**

Edad *

Tu respuesta _____

Sexo *

Femenino

Masculino

Tiempo de servicio laboral: *

Entre 1 a 3 años

Entre 3 a 5 años

Más de 5 años

Cargo que desempeña: *

Tu respuesta _____

Cuestionario Gestión del Rendimiento

Estimado (a) servidor con el presente cuestionario pretendemos obtener información referido a la Gestión del Rendimiento en su institución para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar los procesos inherentes a la institución.

Marque la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Dimensión 1: Planificación del ciclo de Gestión del Rendimiento *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Las actividades a desarrollar del ciclo de gestión de rendimiento cuentan con la aprobación de la institución.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se cuenta con un cronograma institucional del ciclo de gestión de rendimiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizan charlas de sensibilización entre personal sobre el ciclo de gestión de rendimiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Todos los colaboradores están informados sobre los aspectos de la planificación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Figura 3.

Matriz de dispersión de las puntuaciones totales de las dimensiones de Desempeño Laboral.

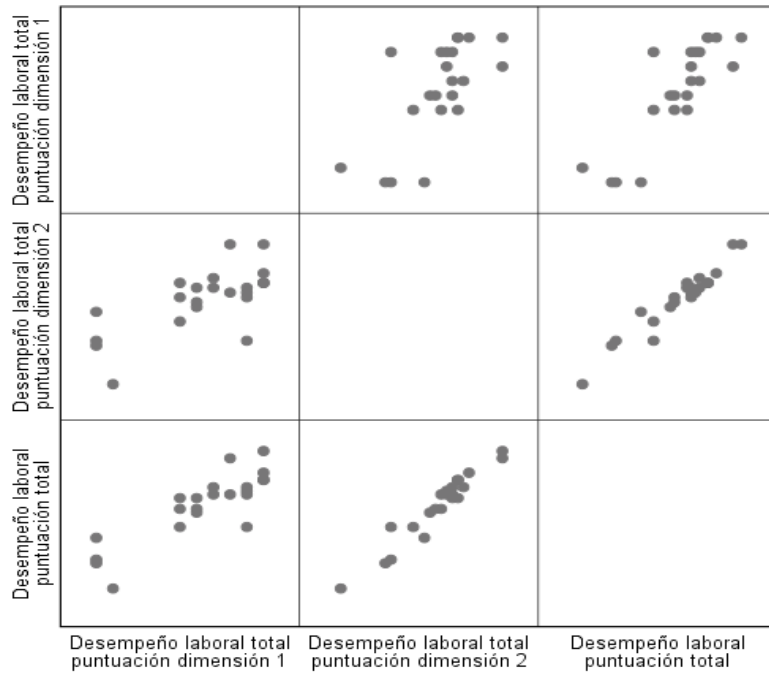


Figura 4.

Matriz de dispersión de las puntuaciones totales de las dimensiones de Gestión del rendimiento.

