



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Evaluación de puestos y desempeño laboral en el  
Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de  
Agricultura-Ayacucho, 2017**

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

**MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Bach. Escalante Soto Amilkar

**ASESOR:**

Dr. Sandoval Ríos José Elías

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LINEA DE INVESTIGACION:**

Administración de Talento Humano

**PERÚ-2018**

PAGINA DEL JURADO



Dr. William A. Reyes Alva  
Contador Público Colegiado Certificado  
Matrícula N° 02 - 3629  
Certificación Profesional N° 011829

Dr. CPC. Reyes Alva William Armando  
Presidente



Mg. Agreda Romero Lourdes Zhuleim  
Secretaria



Dr. Sandoval Ríos José Elías  
Vocal

Dr. José E Sandoval Ríos  
ECONOMISTA  
CELL 563

### **DEDICATORIA**

A mis padres por el amor y paciencia,  
confianza motivación apoyo incondicional día  
a día para lograr mis objetivos.

**El autor**

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia que día a día me apoyan y motivan a seguir adelante y por estar junto a mí incondicionalmente en los buenos y malos momentos.

Al Proyecto Especial Sierra Centro Sur, por brindarme las facilidades en la recolección de información.

A los Docentes de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, en especial al Dr. Sandoval Ríos, José Elías, por su apoyo constante en el presente trabajo de investigación.

**El autor**

### **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo, **Amilkar Escalante Soto**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, identificado con DNI N° 47298360, con la tesis titulada “Evaluación de puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017 ”

Declara bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no sido plagiada ni total ni parcialmente”.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional .
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada .

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad “César Vallejo”.

Trujillo, Marzo del 2018



---

Amilkar Escalante Soto

DNI N°47298360

## **PRESENTACION**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis Titulada “Evaluación de puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017”, cuyo propósito fundamental es determinar la relación que existe entre la evaluación de puestos y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017.

Asimismo, se realizó la revisión bibliográfica de ambas variables para la construcción del marco teórico, la metodología que se utilizó es del modelo cuantitativo, la línea de investigación es administración de talento humano, el diseño de investigación es transversal-Correlacional-descriptivo, puesto que implica la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Sin duda, los resultados de esta investigación, además de obtener el grado de maestro en gestión pública, contribuirán como fuente de información muy útil para conocer en general la actual realidad de las entidades públicas respecto a los problemas relacionados principalmente con el desempeño del personal debido a que los mismos no ocupan cargos establecidos de acuerdo a sus competencias y/o habilidades.

En la elaboración de este trabajo, se ha tomado en cuenta los pasos metodológicos y procedimientos que comprenden el proceso de investigación científica .

El autor

## Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Indice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	X
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
<b>I Introducción</b>	<b>13</b>
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.2.1 A nivel internacional	16
1.2.2 A nivel nacional	17
1.2.3 A nivel local	20
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.4 Formulación del Problema	27
1.5 Justificación del estudio	28
1.6 Hipótesis	30
1.7 Objetivo	31
<b>II METODO</b>	<b>32</b>
2.1 Diseño de Investigación	32
2.2 Variables, Operacionalización	33
2.3 Población y muestra	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.5 Métodos de análisis de datos	37
2.6 Aspectos éticos	38
<b>III Resultados</b>	<b>39</b>
3.1 Análisis descriptivo	39

3.2	Contrastación de hipótesis	48
<b>IV</b>	<b>Discusión</b>	55
<b>V</b>	<b>Conclusiones</b>	60
<b>VI</b>	<b>Recomendaciones</b>	62
<b>VII</b>	<b>Referencias Bibliográficas</b>	65
<b>VIII</b>	<b>Anexos</b>	68
Anexo 1	Matriz de consistencia	67
Anexo 2	Instrumentos	69
Anexo 3	Confiabilidad por dimensiones	75
Anexo 4	Validez de instrumentos	77
Anexo 5	Constancia emitida y solicitud emitida por la institución que acredita la realización del estudio	101
Anexo 6:	Base de datos	103
Anexo 7:	Galería fotográfica	105



## Índice de Tablas

		Página
Tabla 1	Nivel de evaluación de puestos	39
Tabla 2	Nivel de selección de personal	10
Tabla 3	Nivel de capacitación	42
Tabla 4	Nivel de perfil profesional	43
Tabla 5	Nivel de desempeño laboral	44
Tabla 6	Nivel de calidad de trabajo	45
Tabla 7	Nivel de trabajo en equipo	46
Tabla 8	Nivel de productividad laboral	47
Tabla 9	Tabla de correlación de la variable evaluación de puestos Y desempeño laboral	48
Tabla 10	Tabla de correlación de la variable evaluación de puestos y dimensión calidad de trabajo	49
Tabla 11	Tabla de correlación de la variable evaluación de puestos y dimensión trabajo en equipo	50
Tabla 12	Tabla de correlación de la variable evaluación de puestos y dimensión perfil profesional	51
Tabla 13	Tabla de correlación de la variable desempeño laboral y dimensión selección de personal	52
Tabla 14	Tabla de correlación de la variable desempeño laboral y dimensión capacitación	53
Tabla 15	Tabla de correlación de la variable desempeño laboral y dimensión perfil profesional	54

## Índice de Figuras

		Página
Figura 1	Nivel de evaluación de puestos	40
Figura 2	Nivel de selección de personal	41
Figura 3	Nivel de capacitación	42
Figura 4	Nivel de perfil profesional	43
Figura 5	Nivel de desempeño laboral	44
Figura 6	Nivel de calidad de trabajo	45
Figura 7	Nivel de trabajo en equipo	46
Figura 8	Nivel de productividad laboral	47

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar si existe la relación entre evaluación de puestos y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura-Ayacucho, 2017”.

La población fue de 40 trabajadores, la muestra fue de tipo probalístico, en las cuales se ha empleado la variable: Evaluación de puestos y desempeño laboral.

Para la obtención de la información se empleó cuestionarios sobre evaluación de puestos y desempeño laboral de 20 preguntas por cada una en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca).

El diseño aplicado fue correlacional descriptiva, los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través del programa SPSS, versión 23, obteniéndose el coeficiente de Spearman cuyos resultados se presenta gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que la evaluación de puestos se relaciona significativamente con el desempeño laboral administrativos del Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura,2017 siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman presenta un valor de 0,902, representa una alta correlación entre las variables.

**Palabras claves:** Evaluación de puestos, desempeño laboral, calidad de trabajo, selección de personal, capacitación, perfil profesional, trabajo en equipo.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between job evaluation and job performance in the Sierra Centro Sur Special Project of the Ministry of Agriculture-Ayacucho, 2017. "

The population was of 40 workers, the sample was of probalístico type, in which the variable has been used: Evaluation of positions and labor performance.

In order to obtain the information, questionnaires on job evaluation and job performance were used for 20 questions per each on the Likert scale (always, almost always, sometimes, almost never and never).

The applied design was descriptive correlational, the results obtained were analyzed statistically through the SPSS program, version 23, obtaining the Spearman coefficient whose results are presented graphically and textually.

The investigation concludes that there is evidence to affirm that the evaluation of posts is significantly related to the administrative work performance of the Sierra Centro Sur Special Project of the Ministry of Agriculture, 2017 with the Rho Spearman correlation coefficient having a value of 0.902, representing a high correlation between the variables.

**Keywords:** Job evaluation, job performance, quality of work, selection of personnel, training, professional profile, teamwork.

## I. INTRODUCCION

Desde los inicios o creación de las organizaciones en el mundo sean públicas o privadas, se han presentado diversos problemas de la gestión del talento humano tanto así en la evaluación de puestos y que esta repercute en el desempeño laboral del trabajador; por ende, en el crecimiento o decrecimiento de la organización.

En la actualidad, era del conocimiento, el elemento diferenciador de las organizaciones, así como su competitividad, lo constituyen los individuos que la componen. De este modo el capital humano se convierte en el activo más valioso que posee una organización, destacándose por sobre todo los activos físicos o financieros e incluso sobre los intangibles.

Este rasgo distintivo, es la base de la competitividad organizacional actual, y está constituido básicamente por la competencia de los individuos, esto es, en términos simples, conocimientos, habilidades y sus cualidades de sus integrantes.

El presente trabajo comprende cuatro capítulos. En el primer capítulo enfatizado a todo lo que se refiere al problema de investigación y se brinda un panorama general del trabajo, planteando, describiendo y formulando el problema general y los problemas específicos; así como el objeto general y objetivos específicos, en otros aspectos.

En el capítulo II, se refiere a la metodología de la investigación. Se fundamenta la descripción de la hipótesis, el tipo y diseño de investigación, las técnicas y métodos análisis de datos, la operacionalización de las variables, la población de estudio; de manera que se ofrece una idea clara sobre la forma en que se trabajó para llegar a los resultados finales. Y en el capítulo IV, se presenta los resultados obtenidos a través de las aplicadas a los trabajadores.

En la última parte del trabajo se presente las discusiones, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas revisadas y los anexos.

En ese contexto y en lo que sigue esta investigación intentara contribuir a aclarar el potencial que representa una gestión de personas por sus competencias en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura teniendo como base la evaluación de puestos y su relación en el desempeño laboral.

## **1.1. Realidad Problemática**

### **1.1.1 En el ámbito Internacional**

Vivimos en un mundo globalizado, en el que día a día las organizaciones están empleando fuerzas laborales competitivas de capacidades que aplican en la identificación y solución de los problemas cotidianos que enfrentan en su práctica laboral. La población mundial en edad de trabajar está desempleada, pues existe dificultad para cubrir puestos de trabajo debido a falta de talento apropiado. Las empresas presentan también mayor dificultad para encontrar a las personas correctas para los puestos vacantes .

Durante las últimas décadas, al observar que las compañías han logrado sobrevivir y crecer en el mercado a un ritmo constante, son aquellas que además de buscar un máximo rendimiento en todas sus operaciones, prestan seria atención a las necesidades de sus clientes. Por tal razón, las empresas grandes valoran lo que es el potencial humano ya que es la clave fundamental y determinante para obtener el éxito, es por eso que hoy son tan conocidas mundialmente. Captan y retienen al personal que posee capacidades y que puedan desempeñarse adecuadamente en un puesto determinado y base de capacidades y competencias contribuyen con el desarrollo no solo de la entidad sino de la sociedad .

### **1.1.2 En el ámbito nacional**

Ahora la situación que vivimos en el Perú no es ajena a la realidad de los demás países, pues resulta bastante evidente que el trabajo ocupa una parte fundamental en la vida de todas las personas. En nuestro país actualmente se viene implementando sistemas eficientes para contar con profesionales adecuados que ocupen puestos acorde a su perfil profesional y competencias, capaces de desenvolverse adecuadamente, como es el caso de SERVIR; que poco a poco las instituciones públicas de nuestro país están empleando, pues somos testigos que simplemente la política ha sido el medio por el cual muchas personas profesionales o no puedan conseguir un puesto laboral, en el cual el problema es el deficiente desempeño ya que no son seleccionados de acuerdo a sus capacidades y competencias, por lo cual ocasionan un daño enorme a la sociedad. Según Chiavenato (2002) define la evaluación de puestos como, Proceso mediante el cual se aplican criterios de comparación de cargos para conseguir una valoración

relativa interna de los salarios de los diversos cargos. Por su parte, Gary Dessler. (1991), Es una comparación formal y sistemática entre puestos a fin de determinar el valor de uno con relación a otros y eventualmente produce una jerarquía salarial. Al respecto, Simón Dolan. (2003) Comparación de puestos de trabajo mediante procedimientos formales y sistemáticos para determinar su valor relativo dentro de la organización .

### **1.1.3 En el ámbito Local**

En la Ciudad de Ayacucho las entidades públicas y también privadas, ejercen sus funciones en base a políticas basadas en resultados, donde el presupuesto que se le asigna para cada región (en el caso de entidades públicas) se realiza en base a objetivos que deben lograr durante el año. Es por tal razón que afrontan una serie de dificultades para alcanzar sus metas y objetivos puesto que el desempeño del personal hoy en día es fundamental, ya que se relaciona con los resultados, es decir, cuanto más competente sea el personal (profesional) para realizar sus funciones o actividades, mejor será el grado de eficiencia. En el caso de las municipalidades provinciales y distritales se observa lo contrario, pues no existe un adecuado proceso para la selección de personal; lo que origina que dicho personal se encuentre en un puesto laboral que no es competente, que significa, que no se cumple lo que hoy en día se conoce como “personal adecuado, para puesto adecuado”, pues enfrentan dificultades para lograr sus metas y objetivos, la improductividad, la deficiente selección y falta de motivación, falta de orientación al cambio, incorrecta calificación de los trabajadores con resultados de incapacidad laboral, es debido a la asignación de funciones sin ningún criterio técnico. En el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura y Riego-Sede Ayacucho, hoy en día el personal a cargo no labora de manera efectivo y adecuada debido a que carece del conocimiento necesario para la elaboración de sus actividades. Esto crea que mucha de las actividades sea ineficiente y que el usuario no se sienta conforme a trato que reciben. En los últimos años en las instituciones uno de los principales aspectos de las investigaciones está referido en la preocupación de ofrecer una mejor calidad de vida a la población que esté a gusto y cumpla con sus expectativas en el aspecto humano el cual es necesario implementar una Evaluación de Puestos y relacionarlo con el desempeño laboral .

## **1.2. Trabajos Previos**

Con la finalidad de desarrollar la presente investigación se visitó algunas referencias bibliográficas de nuestra localidad, así mismo se revisaron páginas web, estudios realizados tanto en el plano internacional y nacional las cuales detallo a continuación:

### **1.2.1 En el Ámbito Internacional**

En el plano internacional se encontraron algunas investigaciones similares siendo estas aportaciones las siguientes:

Johanna Bermeo, & Yaneth Salinas, (2016). En su tesis *“El impacto de la valoración de cargos en el rendimiento del personal en las empresas pecuarias de la ciudad de Guayaquil, Ecuador”*. Es un estudio elaborado para optar el grado académico de Magister en Administración de empresas con mención de recursos humanos y marketing el estudio fue presentado a la universidad de Guayaquil, Cuyo problema general fue ¿Cómo impacta la valoración de cargos en el rendimiento del personal en las empresas pecuarias de la ciudad de Guayaquil?, hipótesis general fue el desconocimiento de métodos de valoración de cargos incidirá en el bajo rendimiento del personal contratado de la empresas pecuarias, objetivo general fue Diagnosticar el impacto de la implementación de la Valoración de cargos en el rendimiento del personal en las empresas pecuarias de la ciudad de Guayaquil, la población fue 3555 empresas dedicadas a la actividad pecuaria. Tipo de investigación descriptiva. La muestra consto de 72 empresas encuestadas. Las conclusiones fueron efectivamente se presentan falencias por desconocimientos de los métodos de valoración de cargos lo que está generando un bajo rendimiento en la productividad personal. La incorrecta definición de los perfiles en algunos casos está causando la desvalorización y sobrevalorización de los cargos el mismo que a su vez incide directamente con el desarrollo normal de sus funciones. se evidencia también que existe desconocimiento del alcance de responsabilidad sobre los bienes que usa y el grado e importancia de sus funciones.

Olmedo, J.A., (2013) en su tesis: *“La capacitación del servidor municipal y su incidencia en la calidad de atención ciudadana en el balcón de servicio de la administración zonal de Tumbaco del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito,*



*Provincia de Pichincha*". Es un estudio desarrollado para la obtención del título de Licenciada en Secretariado en Español- Universidad Técnica de Ambato-Ecuador. El diseño utilizado es Descriptivo-Exploratorio. La muestra es de 110 personas. Las técnicas de recopilación empleadas fueron: Encuestas. Se llegó a la siguiente conclusión de que los servidores municipales carecen de la capacitación necesaria para proporcionar la información requerida por el usuario acerca de los procedimientos que se realizan en la Institución, ya que a estos no se les ofrece cursos de capacitación en gestión pública. El desinterés de los servidores municipales en capacitarse, por cuanto no existe incentivo por parte de la Institución para el personal que mejora su nivel de formación profesional y por ende su desempeño laboral.

Chang, J.J., (2014) en su tesis *Atención al cliente en los servicios de la Municipalidad de Malacatan San Marcos*. Es un estudio desarrollado para optar el grado de Licenciado en Administración, Universidad Rafael Landívar, Guatemala. El diseño utilizado es Descriptivo. La muestra es de 170 usuarios. Las técnicas de recopilación empleada fueron: Encuestas. Concluye que la Municipalidad de Malacatan en San Marcos, no cuenta con la infraestructura necesaria para el fortalecimiento de la calidad de los servicios brindados, para aumentar el nivel de satisfacción de los pobladores y a la vez se genere una imagen institucional que busque generar las circunstancias que influyan a la cooperación ciudadana de la zona, en el cumplimiento de sus obligaciones y derechos como ciudadanos de Guatemala. Los ciudadanos califican la atención brindada por la municipalidad entre aceptable y optimo, pero al añadir los aspectos tangibles e intangible, estos llegan a ser deficientes. No existe ninguna herramienta que permita verificar continuamente las deficiencias en atención al cliente o evaluación de desempeño de los trabajadores.

### **1.2.2. En el ámbito Nacional**

Quijano Guevarra Ana Lisett y Silva Perez Katia Noelia(2016), en su tesis titulada "*Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA-Chiclayo 2016*) es una investigación elaborada para optar el título profesional de Lic. en Administración cuyo malestar que aqueja tanto a nivel

internación y nacional es la selección de personal que son contantes preocupaciones tanto en empresas privadas como públicas cuyo el hombre aparece como punto importante para mejorar toda gestión, tipo de investigación descriptivo diseño de investigación correlacional –ex post-facto, población 1 de 50 trabajadores de la empresa CIVA S.A., población 2: 958 personas de clientes fijos y/o frecuentes de la empresa de transportes CIVA S.A. Muestra: 213 personas entre clientes y trabajadores. Instrumento utilizado encuesta, se determinó la relación existente entre selección de personal en base a sus dimensiones procesos, instrumento y técnica con la variable selección de personal es positiva media con un,687 de acuerdo a la correlación Pearson, siendo rechazado la hipótesis nula y aceptada la H1. Se elaboró una propuesta de mejora basada en estrategias de selección de personal tomando en cuenta las dimensiones de mayor influencia para trabajadores y clientes de la empresa en fin de mejorar el desempeño laboral permitiendo así mejorar y generar un cambio en beneficio de la organización.

Gissela Segunda Bardales Correa (2013), en su tesis titulada “*Evaluación de puestos de la Municipalidad Provincial San Miguel-Cajamarca de acuerdo al manual normativo de clasificación de gastos*”. Es un investigación elaborada para optar el grado académico de Licenciado en Administración, presentado ante la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, cuyo problema general fue ¿se encuentran alineadas los perfiles del trabajador de acuerdo con el Manual Normativo de clasificación de cargos de la Municipalidad Provincial de San Miguel-Cajamarca? , hipótesis general los perfiles del trabajador de la Municipalidad Provincial de San Miguel-Cajamarca no se encuentran alineados de al Manual Normativo de clasificación de cargos , objetivo general demostrar que los perfiles del trabajador de la Municipalidad no se encuentran alienados al manual normativo de cargos. Concluyendo que los medios para ingresar a la función pública están inmersos en prácticas como nepotismo, compadrazgo, patronazgo y clientelismo, que dificulta la existencia de un sistema de recursos humanos que garantice imparcialidad y equidad al momento de llevar a cabo el proceso de selección, contratación y demás aspectos relacionados con la administración de recursos humanos, falta de profesionalismo. El trabajo ha permitido conocer las teorías en estudio y la

metodología aplicada en el desarrollo del trabajo. La muestra total fue 39 curriculum (de 59 curriculum) de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel-Cajamarca que integran la población y que obran en los archivos del área de personal.

Saldaña Velarde, María Alejandra (2017) en su tesis *Evaluación de puestos en la Municipalidad Provincia de Santa para un buen servicio a la comunidad*. Esta investigación fue efectuada para obtener el grado de Licenciado en Administración. Cuya realidad problemática fue el desconocimiento por parte de las autoridades municipales acerca de las competencias y capacidades por parte de sus trabajadores el cual genera el incumplimiento de funciones tanto así como en la contratación del personal cuyo acceso son a base del compadristo y clientismo político que consiste en el intercambio de favores a cambio de apoyo electoral, el cual en la Municipalidad Provincial de Santa no es ajena a estos manejos el cual genera poca profesionalización en los cargos y por ende la ineficiencia al momento de la ejecución de sus diversas obligaciones y actividades como tal se tomara en cuenta el Manual de Organizaciones y Funciones de la Municipalidad de Santa para analizar los perfil de los trabajadores municipales y haci llegar a la conclusión de que no se cumple con los requisitos establecidos el cual conlleva la ineficiencia de la gestión de proyectos la cual genera baja aceptación a las autoridades municipales por parte de la población chimbotana cuya justificación de estudio es la existencia de diversos cuestionamientos de la sociedad, sobre el desempeño de los trabajadores municipales y estos se ven reflejados de alguna forma en el servicio que otorga la Institución a la Comunidad, como tal se trata del estudio de esa variable con el propósito de llegar una conclusión pertinente, la investigación tiene una relevancia social porque beneficiara a la mejora de los colaboradores y de la institución a través de la evaluación de puestos de la Municipalidad Provincial de Santa con el propósito de elevar la calidad de los servicios municipales como son: seguridad, ambiente, salud, educación y cultura a través de idónea selección y contratación del personal de la institución. El diseño de investigación utilizado fue el No experimental, tipo transversal, diseño descriptivo, la población está conformada en población 1: 314 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa que aparecen en el MOF de la institución. población 2: legajos de los

personales de los 314 trabajadores de la Municipalidad población 3: 8 gerentes correspondiente a las gerencias evaluadas de la Municipalidad Provincial de Santa la muestra 1: 148 trabajadores Muestra 2: 148 legajos Muestra 3: 8 gerentes de la municipalidad. El instrumento utilizado para esta investigación fue el cuestionario, guía de análisis documental. En conclusión, se obtuvo los siguientes resultados que, en su mayoría, los trabajadores de la municipalidad Provincial de Santa cumplen con los requisitos plasmados en el Manual de Organizaciones y funciones de la institución, sin embargo, casi la tercera parte de los encuestados no cumplen con los perfiles necesarios para los cargos en que se encuentran. Los puntajes se vieron afectados mayormente por el título profesional del trabajador municipal, así como sus años de experiencia laboral. Teniendo como porcentajes que un 29% de los trabajadores tienen un desempeño deficiente y el 16% muy deficiente por lo que es inaceptable por ser una de la institución que debe velar por el bienestar de la población.

### **1.2.3. En el ámbito Local**

Jorge Chávez Leyva (2014) con su tesis "*Gestión de personas por competencias y desempeños laborales en el Gobierno Regional de Ayacucho*" cuya realidad problemática es que el gobierno regional de Ayacucho afronta muchas dificultades para lograr sus metas y objetivos, tanto, así como de organizar los esfuerzos de los trabajadores y lograr resultados. Por falta de una gestión de personas por competencias. Tipo de investigación descriptivo, diseño de investigación correlacional. población 2135 trabajadores y funcionarios de instituciones públicas del Gobierno Regional de Ayacucho, distribuidos por los Direcciones Regionales Muestra calculada de 220 trabajadores Cuya conclusión fue reto de adecuarse a las exigencias del contexto y los cambios siendo necesario adaptar todo un sistema de gestión de personas por competencias en busca de la excelencia organizacional, debido a la influencia significativa de esta en los desempeños laborales. Además se ha demostrado que la adecuada organización de equipos de trabajos contribuye con eficacia con la mejora continua y permanente de los desempeños laborales en el gobierno regional de Ayacucho. En consecuencia, es necesario novedosas y nuevas formas de organización.

Jose Roberto Capcha Cardenas y Juan Benigno Campomanes Galvez (2014), en su tesis *“Motivación y desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho,2014”*, tesis realizada para la optar el grado de maestro en gestión pública, La población es de 215 trabajadores, la muestra fue no probabilística, en los cuales se han empleado la variable: motivación y desempeño laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico. La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral según los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho,2014, siendo el coeficiente correlación Rho, Spearman de 0.777, representa una alta correlación entre variables.

Quintanilla Arce, Keny Aláin(2006) realizó la investigación: *“Gestión por competencias y desempeños laborales en las municipalidades de Ayacucho.”* Tesis realizada para optar el grado de Licenciado en Administración. Nivel de Investigación descriptivo-explicativo, diseño de investigación a base de objetivos y el enfoque correlaciones. La población constituye 2135 trabajadores y funcionarios de las municipalidades de la ciudad de Ayacucho, específicamente en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Municipalidad Distrital de Carmen Alto, Municipalidad Distrital de Jesús Nazareno, Llegando a la conclusión, Que una nueva concepción para los directivos y trabajadores en general de las municipalidades de Ayacucho, es el reto que tienen de adecuarse a las exigencias del contexto y los cambios, siendo necesario adaptar todo un sistema de gestión por competencias en busca de la excelencia organizacional, debido a la influencia significativa de ésta en los desempeños laborales. Asimismo, tienen que comprender mejor el desarrollo de habilidades y destrezas, de capacidades para el manejo de la tecnología aplicada, capacidades para el trabajo en equipo, fomentar el desarrollo de la creatividad e iniciativa, capacidades para el desarrollo de proyectos, para tomar decisiones de riesgo, orientar adecuadamente las actitudes y conductas, la práctica de valores institucionales, la capacitación por competencias, etc. Es decir, encaminar su accionar hacia un sistema de gestión por competencias como estrategia de

desarrollo y cambio de las municipalidades, porque influyen en los desempeños laborales de los trabajadores de los referidos municipios. El trabajo individual, la falta de simplificación, la rigidez normativa y la evasión de responsabilidades son características de los métodos tradicionales de trabajo, estos inciden en los rendimientos de la fuerza laboral existente en las municipalidades de la ciudad de Ayacucho. Por tanto, la alternativa de solución es incorporar un modelo de gestión por competencias.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Sobre Evaluación de Puestos**

##### **1.3.1.1 Resumen de la Teoría de Evaluación de Puestos**

La evaluación es una acción orientada a determinar el valor de algún objeto, es determinar la relevancia de un hecho o una acción, es también conceder precio o puntos a un artículo o evento, es otorgar importancia a un fenómeno o proceso natural, en base a una magnitud o unidad de medida .

Para el caso de la evaluación de puestos es la técnica de medir y determinar la importancia de un puesto de trabajo dentro de la organización, mediante una unidad de medida que son la posiciones, factores o puntos, con el empleo de un instrumento de medida que es el manual de evaluación de puestos .

##### **1.3.1.2 Definición de la evaluación de puestos**

Gary Dessler (1991) define que la evaluación de puestos: “Es una comparación formal y sistemática entre puestos a fin de determinar el valor de uno con relación a otros y eventualmente produce una jerarquía salarial”.

Manuel Fernández Ríos (1999) define que la evaluación de puestos: “Es una metodología que permite establecer el valor relativo de los puestos de trabajo”.

William B. Werther, Jr. (2000) define que las evaluaciones de puestos son: “Procedimientos sistemáticos para determinar el valor y la contribución relativa de cada puesto”.

Idalberto Chiavenato (2002). Define la evaluación de puestos como un “Proceso mediante el cual se aplican criterios de comparación de cargos para conseguir una valoración relativa interna de los salarios de los diversos cargos”

Simón Dolan (2003). Define la evaluación de puestos como una “Comparación de puestos de trabajo mediante procedimientos formales y sistemáticos para determinar su valor relativo dentro de la organización”.

José Antonio Ariza (2004) define a la evaluación de puestos como una “Técnica que permite establecer datos comparativos entre los distintos puestos de trabajo, independientemente de las personas que lo ocupan”.

### **1.3.2.3 Dimensiones de la evaluación de puestos**

#### **a. Selección de personal**

Nebot (1991) define que: “La selección de personal es un proceso dinámico cuyo objetivo es encontrar la persona más adecuada (por sus características personales, aptitudes, motivación, etc.) para cubrir un puesto de trabajo en una empresa determinada”.

Según Rodríguez (2006): la técnica de selección es un proceso que tiene por objetivo el de proporcionar a la institución el personal idóneo, para así garantizar el óptimo desempeño en el puesto y disminuyendo los riesgos que supone integrar a nuevos colaboradores a la institución, tratando además de disminuir la parcialidad apoyando las decisiones en factores mediables y comparables.

Ansonera(1996) define que: la selección de personal es una labora que se puede describir de manera fácil y clara como dicha tarea que contiene una estructura y planificación que permite interesar, analizar y reconocer las cualidades particulares de un conjunto de personas, denominados “candidatos”, que marcan diferencia de otros y los convierte en el personal apto, cercano al conjunto de cualidades y capacidades previamente establecida das como requerimientos para el cumplimiento eficaz de una cierta labor profesional.

#### **b. Capacitación**

Chiavenato (2007) define que: capacitación es el procedimiento educacional de corto plazo, que se aplica de forma ordenada, mediante el cual se obtienen conocimientos, habilidades y competencia en relación a objetivos establecidos. El

capacitar implica la transferencia de conocimientos determinados relacionados a la tarea, comportamientos frente a temas de la empresa, de labor y del ambiente.

Whitehill, (1953): Es la preparación de una persona para el cargo.

### **c. Perfil Profesional**

Para Arnaz (1981 ), es una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales. Este profesional se formará después de haber participado en el sistema de instrucción.

Para Mercado, Martínez y Ramírez (1981), el perfil profesional es la descripción del profesional, de la manera más objetiva, a partir de sus características.

Díaz- Barriga (1993) opina que el perfil profesional lo componen tanto conocimientos y habilidades como actitudes. Todo esto en conjunto, definido operacionalmente, delimita un ejercicio profesional.

### **1.3.2 Sobre desempeño laboral**

#### **1.3.2.1 Resumen de la Teoría**

Se define como la forma en que los colaboradores realizan su trabajo. Se evalúa durante las revisiones de su rendimiento mediante las cuales se toman en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, habilidades, productividad. El desempeño es una conducta que la gente manifiesta y que puede observarse; en muchos empleos, por supuesto, “la conducta” se traduce en pensar, planear o resolver problemas y eso no puede observarse, en su lugar, solo puede describirse con la ayuda del trabajador. En este contexto, el desempeño incluye aquellas acciones y conductas que son relevantes para las metas de la organización y pueden medirse en términos del rendimiento del trabajador, el desempeño es por lo que la organización contrata a un empleado, para hacerlo y hacerlo bien, no es la consecuencia o resultado de la acción, es la acción en sí mismo (*Landy & Conte, 2005*)

Nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de una organización o entidad, en un tiempo determinado (*RAE*).



### **1.3.2.2 Definición de Desempeño Laboral**

Chiavenato (2000) define el desempeño como: las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Campbell (1990). Otro concepto, afirma que desempeño son las acciones y conductas que son relevantes para las metas de la organización; y se miden en términos del rendimiento del trabajador

### **1.3.2.3 Dimensiones de Desempeño Laboral**

#### **a) Calidad de trabajo**

Mendoza (2009) Este aspecto determina un grado de evaluación que es empleado en la presentación a través de la actitud muestra un nivel de evaluación que se aplica en la exposición mediante su actitud y su rendimiento.

#### **b) Trabajo en equipo**

Conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común.

#### **c) Productividad laboral**

Se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo.

La productividad laboral es la relación entre el resultado de una actividad y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción.

### **1.3.3. MARCO NORMATIVO**

El marco normativo vigente del tema de estudio para nuestro caso es a nivel de mandato legal Ley N°30057, Ley marco del servicio civil y Reglamento del Servicio Civil Decreto Supremo N°040-2014-PCM y sus artículos

Artículo 242.-Del fortalecimiento de capacidades

Artículo 243.-Evaluación de desempeño.

### **1.3.4. MARCO CONCEPTUAL**

#### **1.3.4.1 Calidad.**

Conformidad con las especificaciones o cumplimiento de los requisitos y entiende que la principal motivación de la empresa, hacerlo bien a la primera vez y conseguir cero defectos .

#### **1.3.4.2 Calidad de Trabajo.**

Capacidad de efectuar con exactitud y confiabilidad las actividades de trabajo que le son asignadas .

#### **1.3.4.3 Capacitación.**

Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad.

#### **1.3.4.4 Desempeño.**

Grado de desenvolvimiento que una persona tiene con respecto a un fin esperado .

#### **1.3.4.5 Desempeño laboral.**

Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos .

#### **1.3.4.6 Empleo.**

Designación de un lugar o desempeño donde se ubique y desarrolle un recurso humano (profesional o técnico) cumpliendo un determinado objetivo previamente determinado .

#### **1.3.4.7 Evaluación.**

Es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas .

#### **1.3.4.8 Gestión de talento humano.**

Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos .

#### **1.3.4.9 Laboral.**

Se refiere a la labor de las personas, o a su trabajo o actividad legal remunerada .

#### **1.3.4.10 Productividad.**

Medida de la eficiencia con la cual se utiliza un recurso (humano o físico) considerando su rendimiento o resultados .

#### **1.3.4.11 Salario nominal.**

Es el monto de dinero establecido en el contrato y que corresponde a un puesto de trabajo que ocupa la persona .

#### **1.3.4.12 Salario real.**

Es la cantidad de bienes que el empleado pueda adquirir con el referido monto de dinero y es equivalente al poder adquisitivo de ese salario .

#### **1.3.4.13 Selección de personal.**

Es la selección de la persona más adecuada entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal .

#### **1.3.4.14 Trabajo.**

Es cualquier esfuerzo habitual del ser humano ordenado a un fin que se tiene previsto .

#### **1.3.4.15 Trabajo en equipo.**

Un equipo de trabajo, es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común .

### **1.4. Formulación del problema**

La Administración Pública en general entre otras cosas a una crisis de legitimidad por parte de la sociedad, debido al uso irracional de los recursos públicos y a diferentes acciones corruptas. Ante este escenario es necesario que la administración pública mejore su administración de recursos humanos, ya que no cuenta con mecanismos claros y transparentes para la selección, contratación, capacitación, desarrollo y evaluación de servidores públicos. Actualmente, el ingreso a la Administración Pública se procede en la mayoría de los casos, por criterios discrecionales. La entrada por real concurso publico ha sido la excepción que antes que la regla, muy a pesar de que todos los regímenes exigen llevar un concurso público con mérito para acceder a un puesto del estado. En ese contexto se desprende la siguiente pregunta a investigar .

#### **1.4.1. Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de puestos y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho durante el año 2017?

#### **1.4.2. Problemas específicos:**

PE1.- ¿Cuál es la relación que existe entre la Evaluación de puestos y la calidad de trabajo en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho durante el año 2017?

PE2.- ¿Cuál es la relación que existe entre evaluación de puestos y el trabajo en equipo en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura durante el año 2017?

PE3.- ¿Cuál es la relación que existe entre Evaluación de puestos y la productividad laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017?

PE4.- ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017?

PE5.- ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017?"

PE6.- ¿Cuál es la relación que existe entre el perfil profesional y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017?

## **1.5. Justificación del Estudio**

El proyecto se justifica por las siguientes razones:

### **a) Justificación teórica**

La presente investigación permitirá aplicar y discutir los postulados teóricos referidos a la influencia de una Evaluación de puestos en la relación con los factores de desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho.

### **b) Justificación metodológica**

La presente investigación propondrá un nuevo método para generar conocimiento válido y confiable sobre la Evaluación de puestos en la relación con los factores de desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho.

### **c) Justificación práctica**

La investigación es importante debido a que a través de esta buscamos llegar al porqué del deficiente desempeño del personal administrativo del Proyecto Especial Sierra Centro Sur, además es necesario identificar, explicar, prevenir y mejorar el desempeño laboral.

El desempeño laboral es uno de los ítem que se valúa hoy en día en cualquier otra institución, y para lograr una buena labor por parte de los empleados públicos del Proyecto Especial Sierra Centro Sur, se toma en consideración como el clima laboral, motivación, comunicación interpersonal.

Por tal razón existen distintas estrategias para mejorar deficiencias que se presentan en toda entidad.

En otras palabras, con una adecuada Evaluación de puestos se pretende lograr un buen desempeño laboral del personal, lograr que se designen los puestos en bases a sus competencias.

### **d) Justificación social**

El presente trabajo de investigación se encuentra dirigida al personal administrativo del Proyecto Especial Sierra Centro Sur, sin embargo, los resultados de las mismas pueden implementarse por cualquier otra institución interesada en desarrollar el capital humano a través de la Evaluación de

puestos y desempeño laboral, buscando un mejor rendimiento, ya sea dentro fuera de la entidad.

**e) Relevancia**

El presente trabajo de investigación es importante porque los resultados de las mismas pueden implementarse por cualquier otra institución interesada en desarrollar el capital humano a través de la Evaluación de puestos y desempeño laboral, buscando un mejor rendimiento, ya sea dentro fuera de la entidad.

**f) Contribución**

La investigación aporta beneficios sociales dado que con una adecuada Evaluación de puestos se pretende lograr un buen desempeño laboral del personal, lograr que se designen los puestos en bases a sus competencias. Y así mejorar la gestión en beneficio de la población.

**1.6. Hipótesis**

**1.6.1 Hipótesis General**

H<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre la Evaluación de puestos y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho año 2017 .

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre la Evaluación de puestos y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho año 2017 .

**1.6.2 Hipótesis Específico**

HE<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre la Evaluación de puestos y la calidad de trabajo en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho año 2017 .

HE<sub>2</sub> “Existe relación significativa entre la Evaluación de puestos y el trabajo en equipo en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho año 2017 .

HE<sub>3</sub> “Existe relación significativa entre la evaluación de puestos y la productividad laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur-Ayacucho año 2017 .

HE<sub>4</sub> Existe relación significativa entre selección de personal y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur-Ayacucho año 2017 .

HE<sub>5</sub> “Existe relación significativa entre la capacitación y del desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur-Ayacucho año 2017 .

HE<sub>6</sub> Existe relación significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur-Ayacucho año 2017 .

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

“Determinar si existe relación significativa entre la evaluación de puestos y el Desempeño Laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho año 2017.”

### **1.7.2 Objetivo Especifico**

OE<sub>1</sub> Determinar si existe relación significativa entre evaluación de puestos y la calidad de trabajo en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho durante el año 2017

OE<sub>2</sub> Determinar si existe relación significativa entre evaluación de Puestos y el trabajo en equipo en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura durante el año 2017

OE<sub>3</sub> Determinar si existe relación significativa entre evaluación de puestos y la productividad laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017

OE<sub>4</sub> Determinar si existe relación significativa entre Selección de personal y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017

OE<sub>5</sub> Determinar si existe relación significativa entre capacitación y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017

OE<sub>6</sub> Determinar si existe relación significativa entre perfil profesional y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017

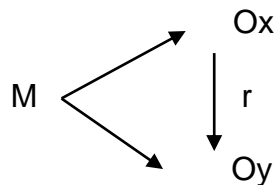
## II. METODO

### 2.1. Diseño de Investigación

Por tratarse de gestión será, no experimental en razón a que no es posible manipular ninguna variable, por lo que será una investigación descriptiva (Hernández, R. 2010 Pg.61).

Para el presente estudio se seleccionó el diseño transversal - Correlacional, puesto que implica recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández et. al., 2010, p. 151).

El diseño correlacional es representado por:



Dónde:

M = Muestra de estudio.

Ox = Variable 1: Evaluación de Puestos

Oy = Variable 2: Desempeño Laboral.

r = Relación

### 2.2. Variables, operacional

#### 2.2.1 Variables

**Variable 1: Evaluación de Puestos.** - La evaluación de puestos es el proceso mediante el cual se aplica criterios de comparación de puestos. (Chiaveneato, Gestión Del Talento Humano ,2002) .

**Variable 2: Desempeño Laboral.-** El desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de la organización Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009) .



### 2.2.2 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala De Medición	ITEM
V1 Evaluación de Puestos	La evaluación de puestos es el proceso mediante el cual se aplica criterios de comparación de puestos. (Chiaveneato, Gestión Del Talento Humano ,2002).	Para medir la variable fue necesario aplicar un cuestionario de acuerdo a las dimensiones de las variables; el cuestionario fue estructurado en 20 ítems el cuestionario fue estructurado de acuerdo a la escala de Likert Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y siempre. Los resultados se presentaran mediante las siguientes categorías: muy buena, buena, regular, mala, deficiente.	D1.-Selección de Personal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Curriculum vitae.</li> <li>2. Entrevista.</li> <li>3. Contratación.</li> </ol>	Escala de ordinal	1,2,3,4,5,6,7
			D2.-Capacitacion	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nivel de conocimientos percibidos</li> <li>2. Toma de decisiones</li> </ol>		8,9,10,11,12,13,14,15
			D3.-Perfil Profesional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación Profesional.</li> <li>2. Vocación de Servicio.</li> </ol>		16,17,18,19,20

V2 Desempeño Laboral.	El desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de la organización (Chiavenato, Gestión del Talento Humano,2009)	Para medir la variable fue necesario aplicar un cuestionario de acuerdo a las dimensiones de las variables; el cuestionario fue estructurado en 20 ítems el cuestionario fue estructurado de acuerdo a la escala de Likert Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y siempre. Los resultados se presentaran mediante las siguientes categorías: muy buena, buena, regular, mala, deficiente.	D1.- Calidad de Trabajo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Puntualidad</li> <li>2. Iniciativa</li> <li>3. Compromiso</li> <li>4. Presentación personal</li> <li>5. Creatividad</li> <li>6. Capacidad de realización</li> </ol>	Escala Ordinal	1,2,3,4,5,6,7,8
			D2.- Trabajo en equipo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimiento del trabajo</li> <li>2. Calidad</li> <li>3. Cantidad</li> <li>4. Exactitud</li> <li>5. liderazgo.</li> </ol>		9,10,11,12,13,14,15,16
			D3.-Productividad Laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eficiencia</li> <li>2. Eficacia</li> </ol>		17,18,19,20

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1 Población

La población está conformada por trabajadores del Proyecto Especial Sierra Centro sur del Ministerio de Agricultura –Ayacucho cuyas edades oscilan entre 25 a 55 años y mayoría nombrados y minoría de contratados a continuación se presenta el siguiente cuadro:

Tabla 1: *Distribución de la población del proyecto Especial Sierra Centro Sur*

<b>Genero del personal administrativo</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Masculino	25	62.50
Femenino	15	37.50
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Fuente: Proyecto Especial Sierra Centro Sur-Sede Ayacucho  
Elaboración Propia

### 2.3.2 Muestra

El tamaño de muestra es igual al de la población por ser relativamente pequeña, lo que significa que la muestra está integrada por 40 trabajadores.

Tabla 2: *Distribución de la muestra en estudio*

<b>Genero del personal administrativo</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>	<b>Nº de personas a encuestar</b>
<b><i>Masculino</i></b>	<b><i>25</i></b>	<b><i>62.50</i></b>	<b><i>25</i></b>
<b><i>Femenino</i></b>	<b><i>15</i></b>	<b><i>37.50</i></b>	<b><i>15</i></b>
<b><i>TOTAL</i></b>	<b><i>40</i></b>	<b><i>100</i></b>	<b><i>40</i></b>

Fuente: Proyecto Especial Sierra Centro Sur-Sede Ayacucho  
Elaboración Propia

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

La técnica utilizada fue la encuesta que mediante el cuestionario permitió indagar la opinión de los participantes de la muestra en estudio.

#### **Instrumentos**

##### **a) Cuestionario sobre evaluación de puestos**

Es un instrumento elaborado con la finalidad de auscultar la opinión de los trabajadores sobre la evaluación de puestos, en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho y estuvo estructurado en 20 ítems, en función a sus dimensiones.

##### **b) Cuestionario sobre desempeño laboral**

Es un instrumento elaborado con la finalidad de auscultar la opinión de los trabajadores sobre el desempeño laboral, en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho y estuvo estructurado en 20 ítems, en función a sus dimensiones.

#### **Validez**

Para validar los instrumentos será necesario aplicar la técnica de juicio de expertos, mediante la cual 5 especialistas (magísteres o doctores en gestión pública o Administración) validaran los dos cuestionarios para efectos de su aplicación.

1. Magister en Gestión Publica Ing. Iván de la Cruz Bautista
2. Magister en Gestión Publica CPC. Victor Reonil Alarcon Nuñez
3. Doctor en Administración Sandoval Rios Jose Elias
4. Doctor en Administración CPCC. William Armando Reyes Alva
5. Magister en Gestión Publica Mg. Ruben Sánchez Romero

## Confiabilidad

Para la aplicación de los instrumentos es necesario determinar la confiabilidad de cada cuestionario. Para tal efecto se aplicará el software el SPSS-v23, la que posibilitara determinar el coeficiente igual o mayor que el 70% de confiabilidad, esto es el método de consistencia interna de Alfa De Crombach.

### Confiabilidad para evaluación de puestos

"Alfa de Cronbach"	N de elementos
,996	20

Al realizar el cálculo se aprecia que la variable evaluación de puestos presenta un alfa de cronbach de 0,996 el cual demuestra que la herramienta es confiable.

### Confiabilidad para desempeño laboral

"Alfa de Cronbach"	N de elementos
,980	20

Al realizar el cálculo se aprecia que la variable desempeño laboral presenta un alfa de cronbach de 0,980 el cual demuestra que la herramienta es confiable.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

**Procesamiento de datos:** Los datos obtenidos mediante los instrumentos de recolección de datos serán categorizados y tabulados en el programa estadístico SPSS versión 23, así como en el programa Excel. Los datos se presentarán en tablas de frecuencia así con en figura de barras.

Para evaluar ambas variables se empleó la escala una escala de Likert, lo cual para un procesamiento de datos se pasó a desarrollar una escala de valoración mediante intervalos.

<b>Escala de calificación</b>	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

**Interpretación y análisis de datos:** Las tablas y figuras serán interpretadas de forma porcentual y numérica incidiendo en los valores más importantes, así mismo para la determinación del nivel de relación se utilizará la prueba no paramétrica denominada coeficiente de correlación de Spearman (es adecuada ya que no asume la distribución de los datos, y además las variables son ordinales y se miden en una escala de Likert).

## **2.6. Aspectos Éticos**

El trabajo de investigación se desarrollará bajo la ética profesional y de acuerdo al esquema de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo. La ejecución del trabajo amerita originalidad, responsabilidad y confidencialidad de la información. La autoría total del trabajo es propia del autor sometiéndome a las disposiciones legales pertinentes.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de resultados

Para recoger información se aplicó dos cuestionarios propios de la investigación de tipo cuantitativo y diseño correlacional, luego mediante el programa Excel y SPSS- 23, se procesó la información, obtuvieron resultados que mediante el análisis e interpretación se presentan a continuación en tablas y gráficos estadísticos de acuerdo a los objetivos y en mérito los resultados de la contratación de las hipótesis formuladas.

##### 3.1.1 Nivel de evaluación de puestos en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho, 2017

**Tabla 1. Nivel de evaluación de puestos**

CATEGORIAS	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	10	25,0
MALO	1	2,5
REGULAR	19	47,5
BUENO	3	7,5
MUY BUENO	7	17,5
Total	40	100,0

Fuente: Base da datos del cuestionario sobre evaluación de puestos  
Elaboración propia

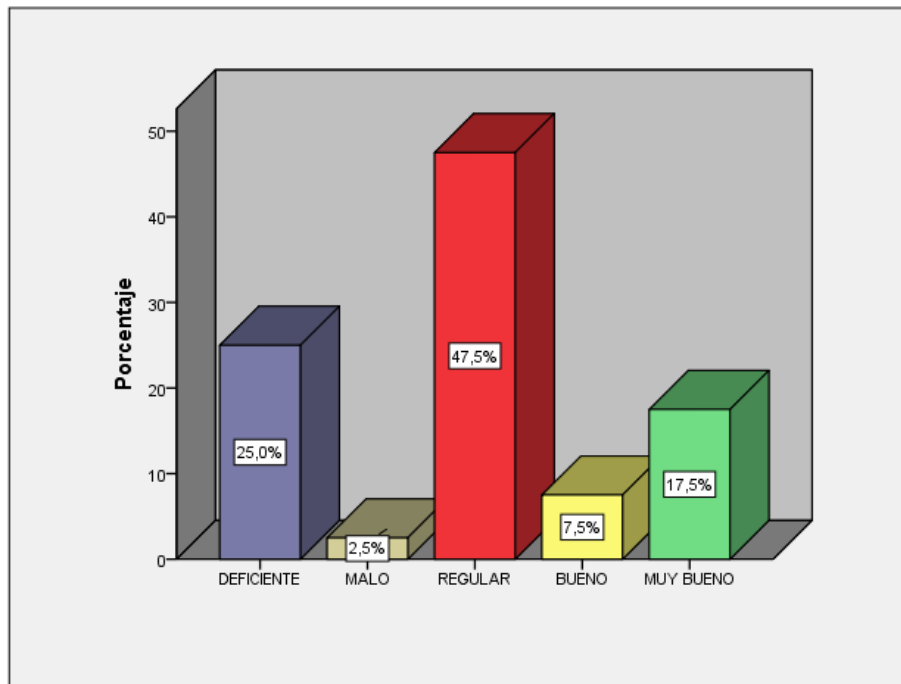
#### Interpretación

Según la Tabla 1, se muestran los resultados conseguidos a través del cuestionario para evaluar el nivel de evaluación de puestos en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho, correspondiente al año 2017.

De dicha tabla se muestra que 10 trabajadores, declararon que existe un nivel deficiente de evaluación de puestos, la cual constituyen el 25% de la muestra de estudio; 1 señala que es malo, el cual representa el 2.5%, 19 señalaron que existe un nivel regular, la cual representa el

47.5% de la muestra de estudio, 3 empleados indican un buen nivel de evaluación de puestos, que corresponde al 7.5% de la muestra y 6 trabajadores indican un muy buen nivel de evaluación de puestos, que equivale al 17.5% de la muestra de estudio.

**Gráfico 1: Nivel de evaluación de puestos**



Fuente: Base da dados del cuestionario sobre evaluación de puestos  
Elaboración propia

### 3.1.1.1. Nivel de selección de personal en la evaluación de puestos en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho, 2017

**Tabla 2. Nivel de selección de personal**

CATEGORIAS	Frecuencia	Porcentaje
DIFICIENTE	10	25,0
MALO	1	2,5
REGULAR	20	50,0
BUENO	2	5,0
MUY BUENO	7	17,5
Total	40	100,0

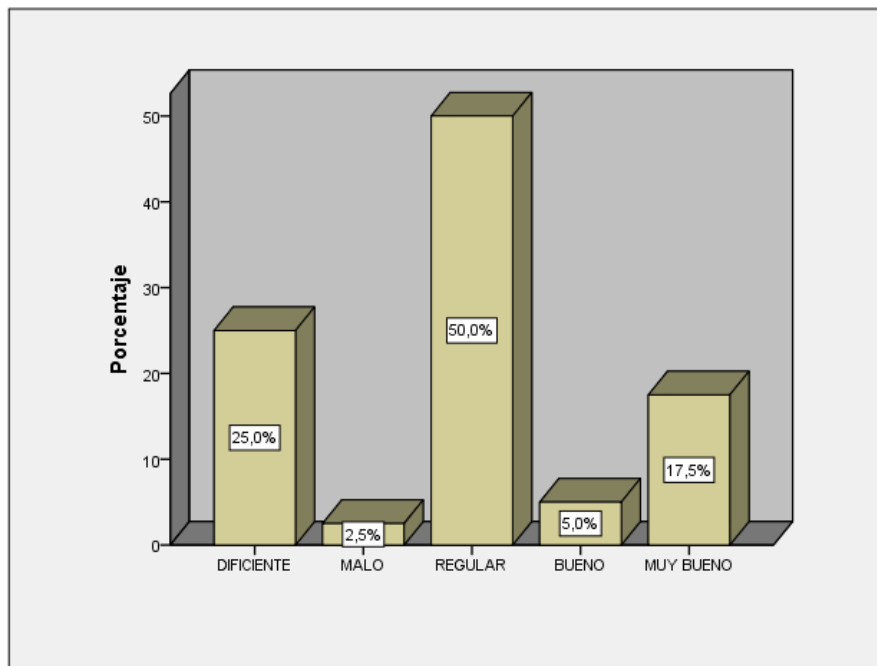
Fuente: Base da dados del cuestionario sobre evaluación de puestos  
Elaboración propia



## Interpretación

Según la tabla 2 se muestra los resultados conseguidos a través del cuestionario sobre la evaluación de puestos aplicada a los trabajadores del proyecto especial sierra centro sur Ayacucho 2017, con el propósito de establecer el nivel de selección de personal en la evaluación de puestos. Se aprecia que 10 trabajadores, manifestaron que existe un nivel deficiente de capacitación, la cual constituyen el 25%; 20 trabajadores señalan que existe un nivel regular, 50% y 7 trabajadores manifiestan que existe un muy buen nivel de selección de personal en la evaluación de puestos, que equivale al 17.5% de la muestra de estudio.

**Grafico 2: Nivel de selección de personal en la evaluación de puestos**



**Fuente:** Base da datos del cuestionario sobre evaluación de puestos  
**Elaboración propia**

### 3.1.1.2. Nivel de capacitación en la evaluación de puestos en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho, 2017

Tabla 3. Nivel de capacitación en la evaluación de puestos

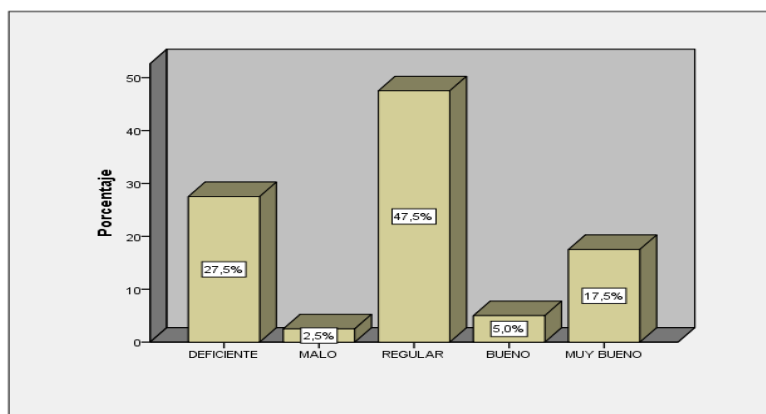
CATEGORIAS	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	11	27,5
MALO	1	2,5
REGULAR	19	47,5
BUENO	2	5,0
MUY BUENO	7	17,5
Total	40	100,0

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre evaluación de puestos  
Elaboración propia

#### Interpretación

Según la tabla 3 se muestra los resultados conseguidos a través del cuestionario sobre la evaluación de puestos aplicada a los trabajadores del proyecto especial sierra centro sur Ayacucho 2017, con el propósito de establecer el nivel de capacitación en la evaluación de puestos. Se aprecia que 11 trabajadores, manifestaron que existe un nivel deficiente de capacitación, la cual constituyen el 27.5%; 19 trabajadores señalan que existe un nivel regular, 47.5% y 7 trabajadores manifiestan que existe un muy buen nivel de capacitación en la evaluación de puestos, que equivale al 17.5% de la muestra de estudio.

Grafico 3: Nivel de capacitación en la evaluación de puestos.



Fuente: Base de datos del cuestionario sobre evaluación de puestos  
Elaboración propia

### 3.1.1.3. Nivel de perfil profesional en la evaluación de puestos en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho, 2017

**Tabla 4: Nivel de perfil profesional**

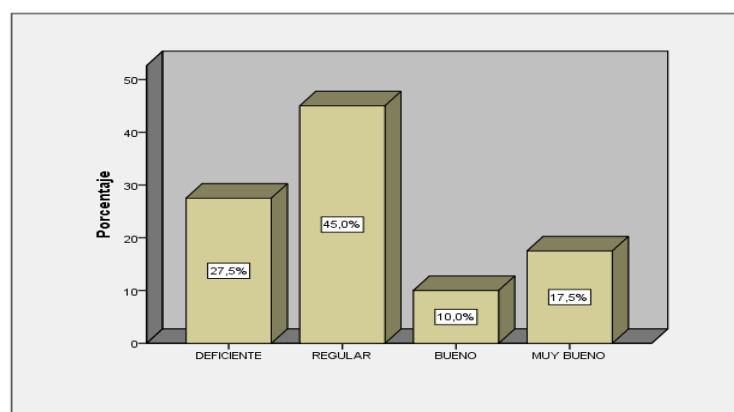
CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	11	27,5
REGULAR	18	45,0
BUENO	4	10,0
MUY BUENO	7	17,5
Total	40	100,0

Fuente: Base da datos del cuestionario sobre evaluación de puestos  
Elaboración propia

#### Interpretación

Según la tabla 4 se muestra los resultados conseguidos a través del cuestionario sobre la evaluación de puestos aplicada a los trabajadores del proyecto especial sierra centro sur Ayacucho 2017, con el propósito de establecer el nivel de perfil profesional en la evaluación de puestos. Se aprecia que 11 trabajadores, manifestaron que existe un nivel deficiente de capacitación, la cual constituyen el 27.5%; 18 trabajadores señalan que existe un nivel regular, 45% y 7 trabajadores manifiestan que existe un muy buen nivel de perfil profesional en la evaluación de puestos, que equivale al 17.5% de la muestra de estudio.

**Grafico 4: Nivel de perfil profesional en la evaluación de puestos.**



Fuente: Base da datos del cuestionario sobre evaluación de puestos  
Elaboración propia

### 3.1.2. Nivel de desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho, 2017

**Tabla 5: Nivel de desempeño laboral**

CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje
MALO	10	25,0
REGULAR	18	45,0
BUENO	5	12,5
MUY BUENO	7	17,5
Total	40	100,0

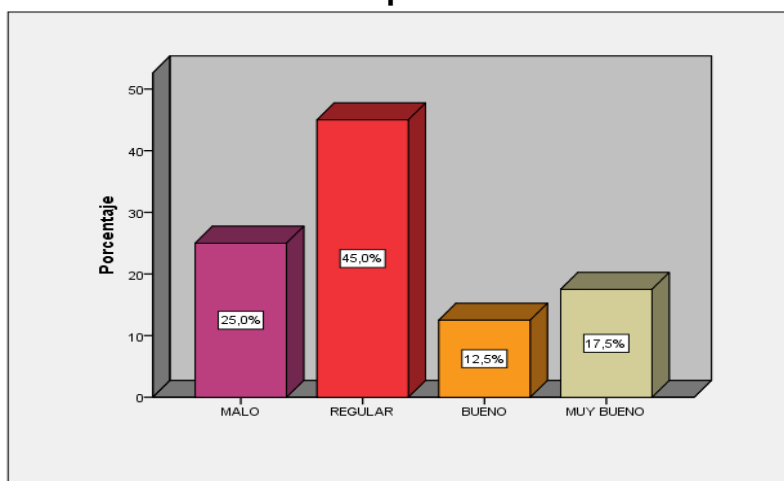
**Fuente:** Base da datos del cuestionario sobre desempeño laboral  
**Elaboración propia**

#### **Interpretación**

Según la Tabla 5, se exponen los resultados obtenidos a través del cuestionario para calcular el nivel de desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho, correspondiente al año 2017.

De dicha tabla se denota que 10 de los trabajadores, declararon que existe un nivel malo de selección de personal, la cual constituyen el 25% de la muestra de estudio; 18 señalan que existe un nivel regular, la cual representan el 45% de la muestra de estudio, 5 indican un buen nivel de desempeño laboral, que equivale al 12.5% de la muestra y 7 trabajadores indican un muy buen nivel de evaluación de puestos, que equivale al 17.5% de la muestra de estudio.

**Grafico 5: Nivel de desempeño laboral**



**Fuente:** Base da datos del cuestionario sobre desempeño laboral  
**Elaboración propia**

### 3.1.2.1. Nivel de calidad de trabajo del personal en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho,2017

**Tabla 6: Nivel de calidad de trabajo**

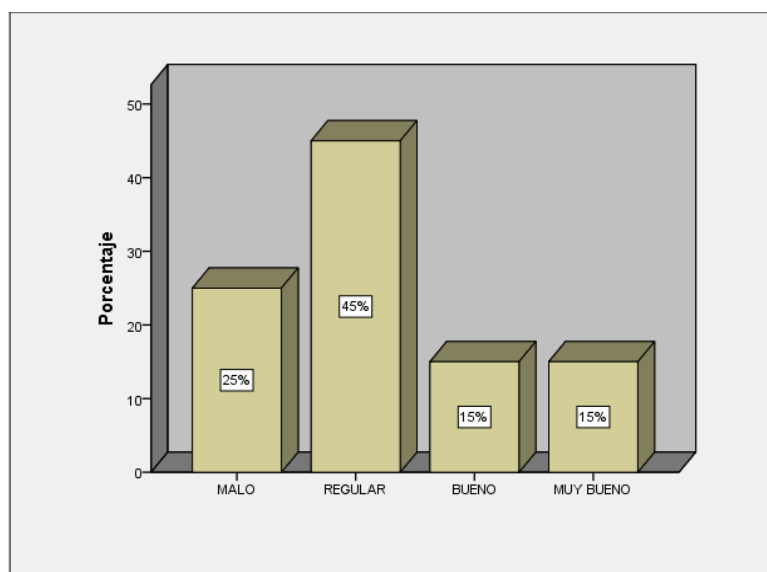
CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje
MALO	10	25,0
REGULAR	18	45,0
BUENO	6	15,0
MUY BUENO	6	15,0
Total	40	100,0

**Fuente:** Base da datos del cuestionario desempeño laboral  
**Elaboración propia**

#### **Interpretación**

Según la tabla 6, del total de trabajadores consultados del proyecto especial sierra centro sur Ayacucho 2017, la mayor cantidad 45%( 18 trabajadores) consideran que el nivel de calidad de trabajo es regular, 25%(10 trabajadores) señalan que existe un nivel deficiente, y la menor cantidad 15%(6 trabajadores) manifiestan que existe un buen nivel de calidad de trabajo.

**Grafico 6: Nivel de calidad de trabajo del personal.**



**Fuente:** Base da datos del cuestionario sobre desempeño laboral  
**Elaboración propia**

### 3.1.2.2. Nivel de trabajo en equipo del personal en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho, 2017

Tabla 7: Nivel de trabajo de equipo

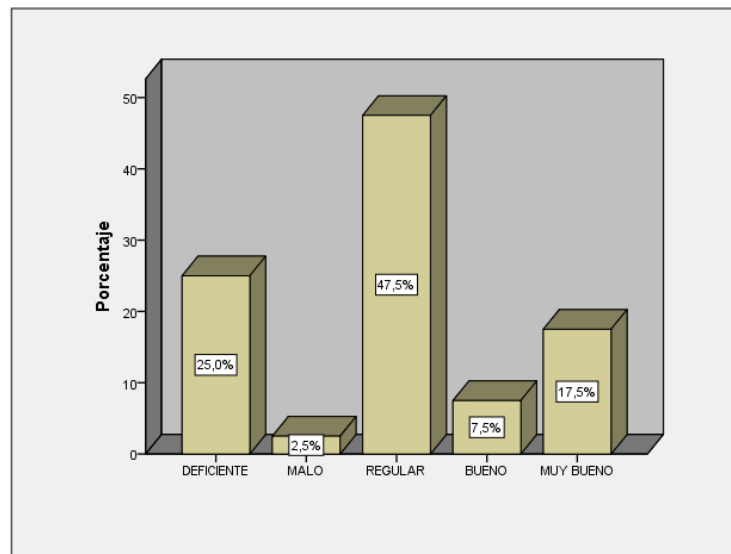
CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	10	25,0
MALO	1	2,5
REGULAR	19	47,5
BUENO	3	7,5
MUY BUENO	7	17,5
Total	40	100,0

Fuente: Base de datos del cuestionario desempeño laboral  
Elaboración propia

#### Interpretación

Según la tabla 7, del total de trabajadores consultados del proyecto especial sierra centro sur Ayacucho 2017, la mayor cantidad 47,5% (19 trabajadores) consideran que el nivel de trabajo en equipo es regular, 25% (10 trabajadores) señalan que existe un nivel deficiente, y la menor cantidad 17,5% (7 trabajadores) manifiestan que existe un buen nivel de trabajo en equipo.

Grafico 7: Nivel de trabajo en equipo del personal.



Fuente: Base de datos del cuestionario sobre desempeño laboral  
Elaboración propia

### 3.1.2.3. Nivel de productividad laboral del personal en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho, 2017

**Tabla 8: Nivel de productividad laboral del personal**

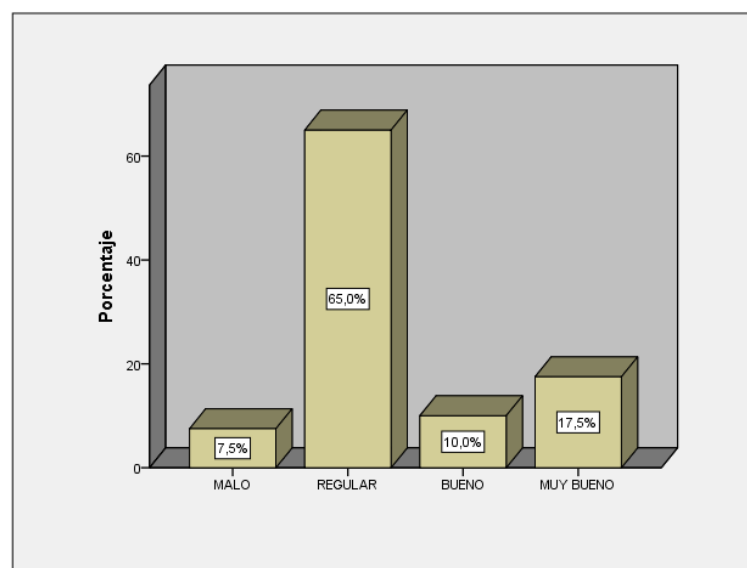
CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje
MALO	3	7,5
REGULAR	26	65,0
BUENO	4	10,0
MUY BUENO	7	17,5
Total	40	100,0

Fuente: Base de datos del cuestionario de desempeño laboral  
Elaboración propia

#### Interpretación

Según la tabla 8, del total de trabajadores consultados del proyecto especial sierra centro sur Ayacucho 2017, la mayor cantidad 65% (26 trabajadores) consideran que el nivel de productividad laboral es regular, 7.5% (3 trabajadores) señalan que existe un nivel malo, y la menor cantidad 17.5% (7 trabajadores) manifiestan que existe un buen nivel de productividad laboral.

**Gráfico 8: Nivel de calidad de trabajo del personal.**



Fuente: Base de datos del cuestionario sobre desempeño laboral  
Elaboración propia

### 3.2. Contrastación de hipótesis

#### 3.2.1. Prueba de la hipótesis general

**Hi.** Existe relación significativa entre evaluación de puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho, en el año 2017.

**Ho.** No existe relación significativa entre evaluación de puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho, en el año 2017.

**Tabla 9: Correlación entre evaluación de puestos y desempeño laboral**

Correlaciones			Evaluación de Puestos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Evaluación de Puestos	Coeficiente de correlación	1,000	,902**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,902**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia Base de datos SPSS.

### Decisión Estadística

Para el 5% de significación, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir existe relación significativa entre evaluación de puestos y desempeño laboral en el “Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, en el año 2017”.

### Conclusión estadística

Para el nivel de significación del 5% existe una relación significativa entre sus variables, con un nivel de correlación de Spearman de  $r=0,902$ .

Es decir, si se mejora la evaluación de puestos mejorará el desempeño laboral; como tal se podrá mejorar el “Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017”.



### 3.2.2. Prueba de la Hipótesis específica 1

**Hi.** Existe relación significativa entre evaluación de puestos y calidad de trabajo en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho durante el año 2017.

**Ho.** No existe relación significativa entre evaluación de puestos y calidad de trabajo en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho durante el año 2017.

**Tabla 10: Correlación entre evaluación de puestos y calidad de trabajo**

Correlaciones			Evaluación de Puestos	Calidad de Trabajo
Rho de Spearman	Evaluación de Puestos	Coeficiente de correlación	1,000	,907**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Calidad de Trabajo	Coeficiente de correlación	,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia Base de datos SPSS.

### Decisión Estadística

Para el 5% de significación, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir existe relación significativa entre la variable Evaluación de puestos y la dimensión calidad de trabajo del personal del Proyecto Especial Sierra Centra Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, en el año 2017 .

### Conclusión estadística

Para el nivel de significación del 5% existe una relación significativa entre variable y dimensión, con un nivel de correlación de spearman de  $r=0,907$  .Es decir, si se mejora la evaluación de puestos mejorará la calidad de trabajo; como tal se podrá mejorar el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017.

### 3.2.3. Prueba de la Hipótesis específica 2

**Hi.** Existe relación significativa entre evaluación de puestos y trabajo en equipo en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho durante el año 2017 .

**Ho .** No existe relación significativa entre evaluación de puestos y trabajo en equipo en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho durante el año 2017 .

**Tabla 11 : Correlación entre evaluación de puestos y trabajo en equipo**

Correlaciones			Evaluación de Puestos	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Evaluación de Puestos	Coefficiente de correlación	1,000	,935**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,935**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia Base de datos SPSS.

### Decisión Estadística

Para el 5% de significación, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir existe relación significativa entre la variable Evaluación de puestos y la dimensión trabajo en equipo del personal del Proyecto Especial Sierra Centra Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, en el año 2017 .

### Conclusión estadística

Para el nivel de significación del 5% existe una relación significativa entre variable y dimensión, con un nivel de correlación de spearman de  $r=0,935$  .

Es decir, si se mejora la evaluación de puestos mejorará el trabajo en equipo; como tal se podrá mejorar el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017.

### 3.2.4. Prueba de la Hipótesis específica 3

**Hi.** Existe relación significativa entre evaluación de puestos y productividad laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho durante el año 2017 .

**Ho.** No existe relación significativa entre evaluación de puestos y productividad laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho durante el año 2017 .

**Tabla 12 : Correlación entre evaluación de puestos y productividad laboral**

Correlaciones			Evaluación de Puestos	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Evaluación de Puestos	Coeficiente de correlación	1,000	,809**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia Base de datos SPSS.

### Decisión Estadística

Para el 5% de significación, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir existe relación significativa entre la variable Evaluación de puestos y la dimensión productividad laboral del personal del Proyecto Especial Sierra Centra Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, en el año 2017 .

### Conclusión estadística

Para el nivel de significación del 5% existe una relación significativa entre variable y dimensión, con un nivel de correlación de spearman de  $r=0,809$  .

Es decir, si se mejora la evaluación de puestos mejorará la productividad laboral; como tal se podrá mejorar el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017 .

### 3.2.5. Prueba de la Hipótesis específica 4

**Hi.** Existe relación significativa entre selección de personal y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho durante el año 2017 .

**Ho.** No existe relación significativa entre selección de personal y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho durante el año 2017 .

**Tabla 13 : Correlación entre selección de personal y desempeño laboral**

Correlaciones			Selección de Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Selección de Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,831**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,831**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia Base de datos SPSS.

#### Decisión Estadística

Para el 5% de significación, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir existe relación significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión selección de personal del Proyecto Especial Sierra Centra Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, en el año 2017 .

#### Conclusión estadística

Para el nivel de significación del 5% existe una relación significativa entre variable y dimensión, con un nivel de correlación de spearman de  $r=0,831$ .

Es decir, si se mejora la selección del personal mejorará el desempeño laboral; como tal se podrá mejorar el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017.

### 3.2.6. Prueba de la Hipótesis específica 5

**Hi.** Existe relación significativa entre capacitación y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho durante el año 2017 .

**Ho.** No existe relación significativa entre capacitación y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho durante el año 2017 .

**Tabla 14: Correlación entre capacitación y desempeño laboral**

Correlaciones			Capacitación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,867**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40	
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,867**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		40	40	

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

Fuente: Elaboración propia Base de datos SPSS.

### Decisión Estadística

Para el 5% de significación, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir existe relación significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión capacitación del personal del Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, en el año 2017.

### Conclusión estadística

Para el nivel de significación del 5% existe una relación significativa entre variable y dimensión, con un nivel de correlación de spearman de  $r=0,861$ .

Es decir, si se mejora la capacitación mejorará el desempeño laboral; como tal se podrá mejorar el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017.

### 3.2.7. Prueba de la Hipótesis específica 6

**Hi.** Existe relación significativa entre perfil profesional y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho durante el año 2017 .

**Ho.** No existe relación significativa entre perfil profesional y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho durante el año 2017 .

**Tabla 15: Correlación entre perfil profesional y desempeño laboral**

Correlaciones			Perfil Profesional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Perfil Profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,916**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,916**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia Base de datos SPSS.

### Decisión Estadística

Para el 5% de significación, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir existe relación significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión perfil profesional del personal del Proyecto Especial Sierra Centra Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, en el año 2017.

### Conclusión estadística

Para el nivel de significación del 5% existe una relación significativa entre variable y dimensión, con un nivel de correlación de spearman de  $r=0,916$ .

Es decir, si se mejora el perfil profesional del personal mejorará el desempeño laboral; como tal se podrá mejorar el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017.

## IV. DISCUSION

### **Discusiones:**

Es importante para las organizaciones conocer el desempeño laboral de sus colaboradores, sobre todo en instituciones públicas que se dedican en velar la integridad y bienestar por la comunidad .

Motivo por el cual dichas evaluaciones benefician no solo al evaluador, sino también al colaborador evaluado .

Se debe precisar que el concepto de Evaluación de Puestos está vinculado a la selección de personal, capacitación y al perfil profesional .

Es preciso resaltar como resultado final que, en una concepción para los directivos y trabajadores en general, es el reto que tienen adecuarse a las exigencias del contexto de cambios, siendo necesario adaptar todo un sistema de evaluación de puestos en busca de una buena gestión, debido a la influencia significativa de esta en los desempeños laborales .

Los métodos tradicionales como forma de trabajo en las entidades públicas retrasan y dificultan los logros y genera incumplimiento de plazos, es decir, inciden en el bajo nivel de los rendimientos de la fuerza laboral existente . En consecuencia, es necesario novedosas y nuevas formas de organización del trabajo. Una de las competencias requeridas en las entidades públicas definitivamente es la forma de organización del trabajo en equipo, garantía para la creativa solución de problemas y condición necesaria de un trabajo efectivo que contribuye en la mejora continua de los rendimientos laborales .

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre el nivel de evaluación de puestos se muestra que 10 trabajadores, declararon que existe un nivel deficiente de evaluación de puestos, la cual constituyen el 25% de la muestra de estudio; 1 señala que es malo, el cual representa el 2.5%, 19 señalaron que existe un nivel regular, la cual representa el 47.5% de la muestra de estudio, 3 empleados indican un buen nivel de evaluación de puestos, que corresponde al 7.5% de la muestra y

7 trabajadores indican un muy buen nivel de evaluación de puestos, que equivale al 17.5% de la muestra de estudio.

El cual discierne de lo mencionado por los autores:

Johanna Bermeo, & Yaneth Salinas, (2016), Cuyas conclusiones fueron efectivamente se presentan falencias por desconocimientos de los métodos de valoración de cargos lo que está generando un bajo rendimiento en la productividad personal. La incorrecta definición de los perfiles en algunos casos está causando la desvalorización y sobrevalorización de los cargos el mismo que a su vez incide directamente con el desarrollo normal de sus funciones. Se evidencia también que existe desconocimiento del alcance de responsabilidad sobre los bienes que usa y el grado e importancia de sus funciones.

Gissela Segunda Bardales Correa (2013), Concluyendo que los medios para ingresar a la función pública están inmersos en prácticas como nepotismo, compadrazgo, patronazgo y clientelismo, que dificulta la existencia de un sistema de recursos humanos que garantice imparcialidad y equidad al momento de llevar a cabo el proceso de selección, contratación y demás aspectos relacionados con la administración de recursos humanos, falta de profesionalismo. El trabajo ha permitido conocer las teorías en estudio y la metodología aplicada en el desarrollo del trabajo.

Saldaña Velarde, María Alejandra (2017) Llegando a la conclusión de que no se cumple con los requisitos establecidos el cual conlleva la ineficiencia de la gestión de proyectos la cual genera baja aceptación a las autoridades municipales por parte de la población chimbotana. En conclusión, se obtuvo los siguientes resultados que, en su mayoría, los trabajadores de la municipalidad Provincial de Santa Cruz cumplen con los requisitos plasmados en el Manual de Organizaciones y funciones de la institución, sin embargo, casi la tercera parte de los encuestados no cumplen con los perfiles necesarios para los cargos en que se encuentran. Los puntajes se vieron afectados mayormente por el título profesional del trabajador municipal, así como sus años de experiencia laboral. Teniendo como porcentajes que un 29% de los trabajadores tienen un desempeño deficiente y el 16% muy



deficiente por lo que es inaceptable por ser una de la institución que debe velar por el bienestar de la población.

De la misma manera al realizar la evaluación del desempeño laboral se denota que 10 de los trabajadores, declararon que existe un nivel malo de desempeño laboral, la cual constituyen el 25% de la muestra de estudio; 18 señalan que existe un nivel regular, la cual representan el 45% de la muestra de estudio, 5 indican un buen nivel de evaluación de puestos, que equivale al 12.5% de la muestra y 7 trabajadores indican un muy buen nivel de evaluación de puestos, que equivale al 17.5% de la muestra de estudio.

Lo mencionado anteriormente discierne de lo mencionado discierne por los autores: Olmedo, J.A., (2013) Llegando a la siguiente conclusión de que los servidores municipales carecen de la capacitación necesaria para proporcionar la información requerida por el usuario acerca de los procedimientos que se realizan en la Institución, ya que a estos no se les ofrece cursos de capacitación en gestión pública. El desinterés de los servidores municipales en capacitarse, por cuanto no existe incentivo por parte de la Institución para el personal que mejora su nivel de formación profesional y por ende su desempeño laboral.

Chang, J.J., (2014) Llegando a la conclusión que no se cuenta con la infraestructura necesaria para el fortalecimiento de la calidad de los servicios brindados, para aumentar el nivel de satisfacción de los pobladores y a la vez se genere una imagen institucional que busque generar las circunstancias que influyan a la cooperación ciudadana de la zona, en el cumplimiento de sus obligaciones y derechos como ciudadanos de Guatemala. Los ciudadanos califican la atención brindada por la municipalidad entre aceptable y óptimo, pero al añadir los aspectos tangibles e intangible, estos llegan a ser deficientes. No existe ninguna herramienta que permita verificar continuamente las deficiencias en atención al cliente o evaluación de desempeño de los trabajadores.

Este análisis permite determinar que la evaluación de puestos se relaciona con el desempeño laboral en un nivel alto con un coeficiente correlación Rho, Spearman

de 0,902; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación dichos resultados concuerdan con los encontrados por los autores:

Quijano Guevarra Ana Lisett y Silva Perez Katia Noelia(2016), el cual manifiesta el malestar que aqueja tanto a nivel internación y nacional es la selección de personal que son contantes preocupaciones tanto en empresas privadas como públicas cuyo el hombre aparece como punto importante para mejorar toda gestión. se determinó la relación existente entre selección de personal en base a sus dimensiones procesos, instrumento y técnica con la variable selección de personal es positiva media con un ,687 de acuerdo a la correlación Pearson, siendo rechazado la hipótesis nula y aceptada la H1. Se elaboró una propuesta de mejora basada en estrategias de selección de personal tomando en cuenta las dimensiones de mayor influencia para trabajadores y clientes de la empresa en fin de mejorar el desempeño laboral permitiendo así mejorar y generar un cambio en beneficio de la organización.

Jose Roberto Capcha Cardenas y Juan Benigno Campomanes Galvez (2014), La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral según los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho,2014, siendo el coeficiente correlación Rho, Spearman de 0.777, representa una alta correlación entre variables.

En tal sentido proponemos como resultado del trabajo que es necesario implementar el sistema de evaluación de puestos para mejorar el desempeño laboral el proyecto especial sierra centro sur del Ministerio De Agricultura Ayacucho. Tal como manifiestan los siguientes autores:

Jorge Chávez Leyva (2014) Cuya conclusión fue reto de adecuarse a las exigencias del contexto y los cambios siendo necesario adaptar todo un sistema de gestión de personas por competencias en busca de la excelencia organizacional, debido a la influencia significativa de esta en los desempeños laborales. Además, se ha demostrado que la adecuada organización de equipos de trabajos contribuye con eficacia con la mejora continua y permanente de los desempeños laborales en el

gobierno regional de Ayacucho. En consecuencia, es necesario novedosas y nuevas formas de organización.

Quintanilla, Keny Aláin Arce (2006) Llegando a la conclusión, Que una nueva concepción para los directivos y trabajadores en general de las municipalidades de Ayacucho, es el reto que tienen de adecuarse a las exigencias del contexto y los cambios, siendo necesario adaptar todo un sistema de gestión por competencias en busca de la excelencia organizacional, debido a la influencia significativa de ésta en los desempeños laborales. Asimismo, tienen que comprender mejor el desarrollo de habilidades y destrezas, de capacidades para el manejo de la tecnología aplicada, capacidades para el trabajo en equipo, fomentar el desarrollo de la creatividad e iniciativa, capacidades para el desarrollo de proyectos, para tomar decisiones de riesgo, orientar adecuadamente las actitudes y conductas, la práctica de valores institucionales, la capacitación por competencias, etc. Es decir, encaminar su accionar hacia un sistema de gestión por competencias como estrategia de desarrollo y cambio de las municipalidades, porque influyen en los desempeños laborales de los trabajadores de los referidos municipios. El trabajo individual, la falta de simplificación, la rigidez normativa y la evasión de responsabilidades son características de los métodos tradicionales de trabajo, estos inciden en los rendimientos de la fuerza laboral existente en las municipalidades de la ciudad de Ayacucho. Por tanto, la alternativa de solución es incorporar un modelo de gestión por competencias.

## V. CONCLUSIONES

- 1<sup>a</sup>. Se ha logrado determinar que existe una relación entre evaluación de puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Sede Ayacucho en el año 2017 . Mediante el coeficiente de correlación de Spearman de  $r = 0,902$  entre las variables de estudio por lo tanto se puede afirmar la aceptación de la hipótesis . El cual significa si mejora la evaluación de puestos mejora el desempeño laboral.
- 2<sup>a</sup>. Se ha logrado determinar que existe relación significativa evaluación de puestos y calidad de trabajo en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Sede Ayacucho en el año 2017, con  $r = 0,907$  es decir mejora la calidad de trabajo cuando mejora la evaluación de puestos, el cual señala la aceptación de la hipótesis .
- 3<sup>a</sup>. Se ha alcanzado determinar a través del procesamiento estadístico, que existe relación significativa entre evaluación de puesto y trabajo en equipo en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Sede Ayacucho en el año 2017, logrando un coeficiente de correlación de Spearman de  $r = 0,935$ , que señala la aceptación de la hipótesis . Es decir, mejora el trabajo en equipo si mejora la evaluación de puestos.
- 4<sup>a</sup>. Se ha alcanzado determinar que existe una relación significativa entre evaluación de puestos y Productividad laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Sede Ayacucho en el año 2017; logrando un coeficiente de correlación de Spearman de  $r = 0,809$ ; que señala la aceptación de la hipótesis . Es decir, mejora la productividad laboral si mejora la evaluación de puestos.
- 5<sup>a</sup>. Se ha logrado determinar que existe relación entre selección de personal y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Sede Ayacucho en el año 2017; con un coeficiente de correlación de Spearman de  $r = 0,831$  que señala la aceptación de la hipótesis de

investigación .es decir si mejora la selección de personal mejora el desempeño laboral.

- 6<sup>a</sup>. Se ha logrado determinar que existe relación significativa entre capacitación y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Sede Ayacucho en el año 2017, con un coeficiente de correlación de Spearman de  $r = 0,867$  que señala la aceptación de la hipótesis . Por lo tanto, se afirma si mejora la capacitación del personal mejorara el desempeño laboral.
- 7<sup>a</sup>. Se ha logrado determinar que existe relación significativa entre perfil profesional y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Sede Ayacucho en el año 2017, con un coeficiente de correlación de Spearman de  $r = 0,916$  que señala la aceptación de la hipótesis . Por lo tanto, se afirma si mejora el perfil profesional mejorara el desempeño laboral.

## VI. RECOMENDACIONES

1. A los funcionarios del Proyecto Especial Sierra Centro Sur para que se fomente la implementación y evaluación de programas de evaluación de puestos en sus distintas áreas, ello con la finalidad de contar con un capital humano idónea y apropiado que cumpla con los perfiles técnicos y/o profesionales que la entidad requiere ya que entre variable de evaluación de puestos y la variable desempeño laboral existe una relación directa, con un nivel de correlación alta.
2. A la unidad de recursos humanos, se ponga a disposición esta investigación con sus resultados como aporte para mejorar el desempeño del personal ya que la dimensión selección de personal y la variable desempeño laboral existe una relación directa, con un nivel de correlación alta.
3. Que, el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho, inicie llevar a cabo mayor cantidad de actividades que fomenten el desarrollo humano, con la finalidad de estimular la relación laboral que fomenten el cambio en la percepciones y apreciaciones que los empleados poseen en la actualidad.
4. A futuros investigadores se les recomienda abordar la investigación utilizando estudios experimentales donde se aplique programas de capacitación que permitan obtener buenos resultados y así evaluar el avance y mejora del desempeño laboral.

## VII. REFERENCIAS:

- Guerrero, A., (2014). *“Gestión del Talento Humano basado en Competencias – 2014”* (Tesis para obtener el grado de maestro en Psicología de trabajo). Universidad Autónoma Querétaro. México. Recuperado de [https://documentslide.org/the-philosophy-of-oney.html?utm\\_source=tesis-gestion-del-talento-humano-basado-en-competencias](https://documentslide.org/the-philosophy-of-oney.html?utm_source=tesis-gestion-del-talento-humano-basado-en-competencias)
- Bermeo, J. & Salinas, Y., (2016), *“El impacto de la valoración de cargos en el rendimiento del personal en las empresas pecuarias de la ciudad de Guayaquil, Ecuador”*. (Tesis para obtener el grado de magister en Administración con mención de recursos humanos y márketing). Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Olmedo, J.A., (2013) *“La capacitación del servidor municipal y su incidencia en la calidad de atención ciudadana en el balcón de servicio de la administración zonal de Tumbaco del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha”*. (Estudio desarrollado para la obtención del título de Licenciada en Secretariado en Español).Universidad Técnica de Ambato-Ecuador.
- Chang, J.J., (2014) en su tesis *Atención al cliente en los servicios de la Municipalidad de Malacatan San Marcos*. (Estudio desarrollado para optar el grado de Licenciado en Administración), Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Bardales, G., (2013), *“Evaluación de puestos de la Municipalidad Provincial San Miguel-Cajamarca de acuerdo al manual normativo de clasificación de gastos”*. (Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración). Universidad de Antenor Orrego. Trujillo-Perú.

- Granados M. A. (2013) *“Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – año 2013”*. (Tesis para optar el grado académico de doctor en educación). Universidad Mayor de San Marcos. Lima-Perú.
- Quintanilla Arce, Keny Alaín (2006) *“Gestión por competencias y desempeños laborales en las municipalidades de Ayacucho. Ayacucho-Perú”*.
- Idalberto Chiavenato. (2000). *“Administración de Recursos Humanos”*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Capcha, J. R. y Campomanes, J. B., (2014), *“Motivación y desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2014”*. (Tesis para optar el grado de magister en gestión pública) Universidad Cesar Vallejo. Ayacucho-Perú.
- Quijano, A. L. y Silva K. N. (2016), *“Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA-Chiclayo 2016”* (Tesis para optar el título de Licenciada en Administración) Universidad Señor de Sipan. Chiclayo-Perú.
- Saldaña, M. A., (2017) *“Evaluación de puestos en la Municipalidad Provincia de Santa para un buen servicio a la comunidad”*. (Tesis para optar el título de Licenciado en Administración) Universidad Cesar Vallejo. Chimbote-Perú.
- Chávez, J., (2014) *“Gestión de personas por competencias y desempeños laborales en el Gobierno Regional de Ayacucho”* (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración) Universidad San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-Perú.
- Manuel Fernández Ríos. (1999). *“Diccionario de Administración de Recursos Humanos”*.
- William B. Werther, Jr. (2000). *“Administración de Personal y Recursos Humanos”*.



SOFIA BRAZZOLOTTO(2012) *“Aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones”*.

Idalberto Chiavenato(2002). *“Gestión del Talento Humano”*.

Simón Dolan (2003). *“La Gestión de los Recursos Humanos”*.

José Antonio Ariza M. (2004). *“Dirección y Administración integrada de personas”*.

Metodología Hay Group *“Evaluación de Puestos”*

Chiavenato, I. (2009). *“Administración de Personal”*. México: Mc7Y Graw Hill.

Campbell. (1990). *“La evaluación del desempeño”*.

Gary Dessler. (1991) *“Administración de Personal”*.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Evaluación de puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017**

**Autor: Bach. Amilkar Escalante Soto**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN						
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de puestos y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho durante el año 2017?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar si existe la relación significativa entre la Evaluación de puestos y el Desempeño Laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho durante el año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe relación significativa entre Evaluación de puestos y Desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur Ayacucho, durante el año 2017.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p><b>Evaluación de Puestos.</b></p>	<p>Selección de Personal</p>	Curriculum vitae	1,2	<p><b>Escala ordinal</b></p>						
					Entrevista	3,4							
					Contratación	5,6,7							
<p>PE1:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Evaluación de puestos y la calidad de trabajo en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho durante el año 2017?</p>	<p>OE1:</p> <p>Determinar si existe la relación significativa entre Evaluación de puestos y la calidad de trabajo en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho durante el año 2017.</p>	<p>HE1:</p> <p>Existe relación significativa Evaluación de puestos y la calidad de trabajo en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho durante el año 2017.</p>		<p><b>Variable 1</b></p> <p><b>Evaluación de Puestos.</b></p>	<p>Capacitación</p>	Nivel de conocimientos percibidos		8,9,10,11,12,13	<p><b>Escala ordinal</b></p>				
						Toma de Decisiones		14,15					
<p>PE2:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre evaluación de puestos y el trabajo en equipo en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura durante el año 2017?</p>	<p>OE2</p> <p>Determinar si existe la relación significativa entre la evaluación de puestos y el trabajo en equipo en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura durante el año 2017.</p>	<p>HE2:</p> <p>“Existe relación significativa entre la evaluación de puestos y el trabajo en equipo en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura durante el año 2017.</p>			<p>Perfil Profesional</p>	Formación Profesional		16,17,18		<p><b>Escala ordinal</b></p>			
						Vocación de Servicio		19,20					
											<p><b>Variable 2:</b></p> <p>Calidad de trabajo</p>	Puntualidad	1,2

PE3:  ¿Cuál es la relación que existe entre Evaluación de puestos y la Productividad Laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017?	OE3:  Determinar si existe la relación significativa entre Evaluación de puestos y la Productividad Laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017.	HE3:  Existe relación significativa entre Evaluación de puestos y la Productividad Laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017.	<b>Desempeño Laboral.</b>		Iniciativa	3		
					Compromiso	4		
					Presentación Personal	5		
					Creatividad	6		
					Capacidad de Realización	7,8		
PE4:  ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017?	OE4:  Determinar si existe la relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017.	HE4:  Existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017.		Trabajo en Equipo		Conocimiento del trabajo	9	
						Calidad	10	
PE5:  ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017?	OE5:  Determinar la si existe la relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017.	HE5:  Existe relación existe entre la capacitación y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017.				Cantidad	11	
						Exactitud	12,13,14	
						Liderazgo	15,16	
PE6:  ¿Cuál es la relación que existe entre el perfil profesional y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017?	OE6:  Determinar si existe la relación significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017.	HE6:  Existe relación significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura Ayacucho en el año 2017.				Productividad Laboral	Eficiencia	
				Eficacia	19,20			

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO SOBRE EVALUACION DE PUESTOS

Sr.....

**Instrucción:**

A continuación, se presentan 20 ítems, para lo que rogamos a usted se sirva contestar marcando con un X la respuesta más conveniente.

La información es reservada y tiene carácter de confidencial.

Escala de respuestas.

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

Nº	Ítems	Categorías Diagnósticas				
		1	2	3	4	5
01	¿La evaluación de puestos implica seleccionar al personal idóneo?					
02	La selección de personal consta en tener un curriculum vitae adecuado.					
03	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento de la persona?					
04	¿Cree usted que para la selección de personal es necesario realizar la entrevista?					
05	¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?					
06	¿Cree usted sin experiencia se puede trabajar?					
07	¿Considera usted para tener una buena remuneración es necesario tener experiencia?					
08	¿Considera que recibe capacitación adecuada de la función que efectúa en su puesto laboral?					
09	¿Está de acuerdo usted que la capacitación debe ser priorizada para que el personal esté actualizado?					
10	¿Considera que la capacitación es importantes para obtener cargos de nivel superior?					
11	¿Para usted es necesario conocer las tareas del área para trabajar?					
12	¿Está de acuerdo usted que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de distinción?					
13	¿Los propósitos y programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competitividad?					
14	¿En su opinión usted toma decisiones en su puesto de trabajo?					
15	¿La estructura de la organización le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					
16	¿ Cree usted que el perfil profesional es necesario para participar en concursos laborales?					
17	¿Cree Ud. Que la formación profesional es importante para asumir los diferentes cargos?					
18	Conoce usted el ROF de su entidad donde está estipulado los diferentes cargos y su respectiva formación profesional?					
19	¿En su opinión labor que realiza lo hace por vocación de servicio de ayudar a los demás?					
20	¿En su opinión la vocación de servicio va enmarcada con su perfil profesional?					

Gracias por su colaboración.

## **FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO SOBRE EVALUACION DE PUESTOS**

### **1. Nombre:**

Cuestionario para evaluar Evaluación de puestos.

### **2. Autor:**

Bach. Amilkar Escalante Soto

### **3. Objetivo:**

Determinar el nivel de Evaluación de puesto.

### **4. Normas:**

- Es importante que al marcar la respuesta Ud. debe ser objetivo, honesto y sincero en sus respuestas para poder tener una información real.

### **5. Población**

Comprende 40 trabajadores del proyecto especial sierra centro sur.

### **6. Muestra:**

Comprende 40 trabajadores del proyecto especial sierra centro sur.

### **7. Unidad de análisis:**

Trabajadores del proyecto especial sierra centro sur.

### **8. Modo de aplicación:**

- La estructura del presente instrumento de evaluación está constituido de 20 ítems, agrupadas en tres dimensiones: (1) Selección de personal, (2) capacitación, (3) perfil profesional, y su valoración es desde uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
- El investigador debe de aplicar el cuestionario a los trabajadores de la entidad, en forma individual, para que consignen los datos requeridos sobre evaluación de puestos.

## 9. Estructura:

Dimensiones	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5
Selección de personal	Curriculum vitae	1) ¿La evaluación de puestos implica seleccionar al personal idóneo? 2) La selección de personal consta en tener un curriculum vitae adecuado. 3) ¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento de la persona? 4) ¿Cree usted que para la selección de personal es necesario realizar la entrevista? 5) ¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo? 6) ¿Cree usted sin experiencia se puede trabajar? 7) ¿Considera usted para tener una buena remuneración es necesario tener experiencia?					
	Entrevista						
	Contratación						
Capacitación	Nivel de conocimiento percibidos y toma de decisiones	1. ¿Considera que recibe capacitación adecuada de la función que efectúa en su puesto laboral? 2. ¿Está de acuerdo usted que la capacitación debe ser priorizada para que el personal esté actualizado? 3. ¿Considera que la capacitación es importantes para obtener cargos de nivel superior? 4. ¿Para usted es necesario conocer las tareas del área para trabajar? 5. ¿Está de acuerdo usted que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de distinción? 6. ¿Los propósitos y programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competitividad? 7. ¿En su opinión usted toma decisiones en su puesto de trabajo? 8. ¿La estructura de la organización le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					
Perfil profesional	Formación profesional	1. ¿Cree usted que el perfil profesional es necesario para participar en concursos laborales? 2. ¿Cree Ud. ¿Que la formación profesional es importante para asumir los diferentes cargos? 3. ¿Conoce usted el ROF de su entidad donde está estipulado los diferentes cargos y su respectiva formación profesional? 4. ¿En su opinión labor que realiza lo hace por vocación de servicio de ayudar a los demás? 5. ¿En su opinión la vocación de servicio va enmarcada con su perfil profesional?					
	Vocación de servicio						

## 10. Categorías (de los resultados)

### Intervalos

210 a 250

170 a 209

130 a 169

90 a 129

50 a 89

### Categorías

Muy favorable

Favorable

Medio

Desfavorable

Muy desfavorable

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Sr.....

**Instrucción:**

A continuación, se presentan 20 ítems, para lo que rogamos a usted se sirva contestar marcando con un X la respuesta más conveniente. La información es reservada y tiene carácter de confidencial.

Escala de respuestas.

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

Nº	Ítems	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
01	¿Planifica y organiza su trabajo en función del logro de objetivos de la entidad?					
02	¿Llega al lugar de trabajo a la hora establecida?					
03	¿En su opinión está de acuerdo que la entidad promueva la iniciativa?					
04	¿En su opinión está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
05	¿En su opinión cuán de acuerdo está usted que la presentación personal distingue y representa la calidad del trabajador?					
06	¿En su opinión cuán de acuerdo está usted que la creatividad influye para la realización de problemas?					
07	¿En su opinión la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?					
08	¿Los trabajadores se sienten satisfechos con los logros trazados y alcanzados?					
09	¿En su opinión está de acuerdo que el desempeño laboral en puestos afines ayuda mejorar el trabajo en equipo?					
10	¿En su opinión está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
11	¿En su opinión hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
12	¿En su opinión usted está de acuerdo que los trabajos en equipos son entregados de manera oportuna?					
13	¿En su opinión Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
14	¿Cree usted que la atención oportuna de demandas y sugerencias satisfacen necesidades y expectativas de los usuarios?					
15	¿En su opinión está de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?					
16	¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?					
17	¿En su opinión usted contribuye en el cumplimiento de los objetivos de la organización?					
18	¿En su opinión su nivel de producción es acorde a lo que establecido por las políticas de la entidad?					
19	¿En su opinión usted cumple con las metas dentro de las fechas establecidas?					
20	¿En su opinión logra adecuarse con rapidez a los diferentes cambios que ocurren en su entorno?					

Gracias por su colaboración.



## **FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

### **1. Nombre:**

Cuestionario para evaluar Desempeño Laboral.

### **2. Autor:**

Bach. Amilkar Escalante Soto

### **3. Objetivo:**

Determinar el nivel de Desempeño Laboral.

### **4. Normas:**

- Es importante que al marcar la respuesta Ud. debe ser objetivo, honesto y sincero en sus respuestas para poder tener una información real.

### **5. Población**

Comprende 40 trabajadores del Proyecto Especial Sierra Centro Sur.

### **6. Muestra:**

Comprende 40 trabajadores del Proyecto Especial Sierra Centro Sur.

### **7. Unidad de análisis:**

Trabajadores del Proyecto Especial Sierra Centro Sur

### **8. Modo de aplicación:**

- La estructura del presente instrumento de evaluación está constituido de 20 ítems, agrupadas en tres dimensiones: (1) calidad de trabajo, (2) trabajo en equipo, (3) productividad laboral y su valoración es desde uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
- El investigador debe de aplicar el cuestionario a los trabajadores de la entidad, en forma individual, para que consignen los datos requeridos sobre desempeño laboral.

## 9. Estructura:

Dimensiones	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5
Calidad de trabajo	Puntualidad	1. ¿Planifica y organiza su trabajo en función del logro de objetivos de la entidad?					
	Iniciativa	2. ¿Llega al lugar de trabajo a la hora establecida?					
	compromiso	3. ¿En su opinión está de acuerdo que la entidad promueva la iniciativa del trabajador?					
	Presentación personal	4. ¿En su opinión está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
	Creatividad	5. ¿En su opinión cuán de acuerdo está usted que la presentación personal distingue y representa la calidad del trabajador?					
	Capacidad de realización	6. ¿En su opinión cuán de acuerdo está usted que la creatividad influye para la realización de problemas? 7. ¿En su opinión la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera? 8. ¿Los trabajadores se sienten satisfechos con los logros trazados y alcanzados?					
Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo	1) ¿En su opinión está de acuerdo que el desempeño laboral en puestos afines ayuda mejorar el trabajo en equipo?					
	Calidad	2) ¿En su opinión está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
	cantidad	3) ¿En su opinión hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
	Exactitud	4) ¿En su opinión usted está de acuerdo que los trabajos en equipos son entregados de manera oportuna?					
	Liderazgo	5) ¿En su opinión Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo? 6) ¿Cree usted que la atención oportuna de demandas y sugerencias satisfacen necesidades y expectativas de los usuarios?					
	Conocimiento del trabajo	7) ¿En su opinión está de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta ? 8) ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?					
Productividad laboral	Eficiencia	1. ¿En su opinión usted contribuye en el cumplimiento de los objetivos de la organización ? 2. ¿En su opinión su nivel de producción es acorde a lo que establecido por las políticas de la entidad ?					
	Eficacia	3. ¿En su opinión usted cumple con las metas dentro de las fechas establecidas?" 4. ¿En su opinión logra adecuarse con rapidez a los diferentes cambios que ocurren en su entorno?					

## 10. Categorías ( de los resultados)

### Intervalos

210 a 250

170 a 209

130 a 169

90 a 129

50 a 89

### Categorías

Muy favorable

Favorable

Medio

Desfavorable

Muy desfavorable

## ANEXO 3: CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES

### Variable: Evaluación de puestos

#### Dimensión 1: selección de personal

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	7

La fiabilidad se considera como muy alta

#### Dimensión 2: Capacitación

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	8

La fiabilidad se considera como muy alta

#### Dimensión 3: Perfil profesional

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	5

La fiabilidad se considera como muy alta

## **Variable: Desempeño laboral**

### **Dimensión 1: Calidad de trabajo**

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	8

La fiabilidad se considera como muy alta

### **Dimensión 2: Trabajo en equipo**

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,997	8

La fiabilidad se considera como muy alta

### **Dimensión 3: Productividad laboral**

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,690	4

La fiabilidad se considera como alta

## ANEXO 4: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre Evaluación de Puestos"

**OBJETIVO:** Conocer su opinión sobre la Evaluación de puestos y Desempeño Laboral En El Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura- Ayacucho, 2017

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura Ayacucho.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Alfonso Nuñez Víctor Leonor

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Hg. en Gestión Pública

**VALORACIÓN:**

Aceptable

Ayacucho, 01 Noviembre del 2017

  
FIRMA DEL VALIDADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

Título: Evaluación de puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017  
 Autor: Bach. Amilkar Escalante Soto

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Evaluación de Puestos	Selección personal	Currículum vitae	1. ¿La evaluación de puestos implica seleccionar al personal idóneo?						X		X		X						
			2. La selección de personal consta en tener un currículum vitae adecuado.									X		X					
		Entrevista	3. ¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento de la persona?										X		X				
			4. ¿Cree usted que para la selección de personal es necesario realizar la entrevista?										X		X				
		Contratación	5. ¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?										X		X				
			6. ¿Cree usted sin experiencia se puede trabajar?										X		X				
			7. ¿Considera usted para tener una buena remuneración es necesario tener experiencia?										X		X				
	Capacitación	Nivel de conocimientos percibidos	8. ¿Considera que recibe capacitación adecuada de la función que efectúa en su puesto laboral?						X		X		X		X				
			9. ¿Está de acuerdo usted que la capacitación debe ser priorizada para que el personal esté actualizado?									X		X		X			
			10. ¿Considera que la capacitación es importantes para obtener cargos de nivel superior?										X		X				
			11. ¿Para usted es necesario conocer las tareas del área para trabajar?										X		X				
			12. ¿Está de acuerdo usted que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de distinción?										X		X				
		13. ¿Los propósitos y programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competitividad?										X		X					
	Toma de decisiones	14. ¿En su opinión usted toma decisiones en su puesto de trabajo?										X		X					
		15. ¿La estructura de la organización le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?										X		X					
	Perfil profesional	Formación profesional	16. ¿Cree usted que el perfil profesional es necesario para participar en concursos laborales?						X		X		X		X				
			17. ¿Cree Ud. Que la formación profesional es importante para asumir los diferentes cargos?										X		X				
		18. Conoce usted el ROF de su entidad donde está estipulado los diferentes cargos y su respectiva formación profesional?										X		X					
	Vocación de Servicios	19. ¿En su opinión labor que realiza lo hace por vocación de servicio de ayudar a los demás?										X		X					
		20. ¿En su opinión la vocación de servicio va enmarcada con su perfil profesional?										X		X					

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "cuestionario sobre desempeño laboral"

**OBJETIVO:** Conocer su opinión sobre la Evaluación de puestos y Desempeño Laboral En El Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura- Ayacucho, 2017

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura Ayacucho

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Alexander NÚÑEZ VICTOR ACOSTA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Mg. en Gestión Pública

**VALORACIÓN:** Aceptable  
Ayacucho, 01 noviembre del 2017

  
FIRMA DEL VALIDADOR



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

Título: Evaluación de puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017  
 Autor: Bach. Amilkar Escalante Soto

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN/Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño laboral	Calidad de trabajo	Puntualidad	1. ¿Planifica y organiza su trabajo en función del logro de objetivos de la entidad?					X		X		X		X			
			2. ¿Llega al lugar de trabajo a la hora establecida?								X		X				
		Iniciativa	3. ¿En su opinión está de acuerdo que la entidad promueva la iniciativa del trabajador?									X		X			
			4. ¿En su opinión está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?									X		X			
		Presentación personal	5. ¿En su opinión cuán de acuerdo está usted que la presentación personal distingue y representa la calidad del									X		X			
			6. ¿En su opinión cuán de acuerdo está usted que la creatividad influye para la realización de problemas?									X		X			
		Creatividad	7. ¿En su opinión la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?									X		X			
			8. ¿Los trabajadores se sienten satisfechos con los logros trazados y alcanzados?									X		X			
	Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo	9. ¿En su opinión está de acuerdo que el desempeño laboral en puestos afines ayuda mejorar el trabajo en equipo?					X		X		X		X			
			10. ¿En su opinión está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?									X		X			
		Cantidad	11. ¿En su opinión hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?									X		X			
			Exactitud	12. ¿En su opinión usted está de acuerdo que los trabajos en equipos son entregados de manera oportuna?								X		X			
				13. ¿En su opinión Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en									X		X		
			14. ¿Cree usted que la atención oportuna de demandas y sugerencias satisfacen necesidades y expectativas de los										X		X		
		Liderazgo	15. ¿En su opinión está de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?									X		X			
			16. ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?									X		X			
		Productividad laboral	Eficiencia	17. ¿En su opinión usted contribuye en el cumplimiento de los objetivos de la organización?					X		X		X		X		
				18. ¿En su opinión su nivel de producción es acorde a lo que establecido por las políticas de la entidad?									X		X		
			Eficacia	19. ¿En su opinión usted cumple con las metas dentro de las fechas establecidas?									X		X		
				20. ¿En su opinión logra adecuarse con rapidez a los diferentes cambios que ocurren en su entorno?									X		X		



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre Evaluación de Puestos"

**OBJETIVO:** Conocer su opinión sobre la Evaluación de puestos y Desempeño Laboral En El Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura- Ayacucho, 2017

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura Ayacucho.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** DE LA CRUZ BACUZIS, Iván

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Gestión Pública.

**VALORACIÓN:** Aceptado  
Ayacucho, 01 noviembre del 2017

  
FIRMA DEL VALIDADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

Título: Evaluación de puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017  
 Autor: Bach. Amilkar Escalante Soto

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Evaluación de Puestos	Selección personal	Currículum vitae	1. ¿La evaluación de puestos implica seleccionar al personal idóneo?						X		X		X		X		
			2. La selección de personal consta en tener un currículum vitae adecuado.										X		X		
		Entrevista	3. ¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento de la persona?										X		X		
			4. ¿Cree usted que para la selección de personal es necesario realizar la entrevista?										X		X		
		Contratación	5. ¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?										X		X		
			6. ¿Cree usted sin experiencia se puede trabajar?										X		X		
			7. ¿Considera usted para tener una buena remuneración es necesario tener experiencia?										X		X		
	Capacitación	Nivel de conocimientos percibidos	8. ¿Considera que recibe capacitación adecuada de la función que efectúa en su puesto laboral?						X		X		X		X		
			9. ¿Está de acuerdo usted que la capacitación debe ser priorizada para que el personal esté actualizado?										X		X		
			10. ¿Considera que la capacitación es importantes para obtener cargos de nivel superior?										X		X		
			11. ¿Para usted es necesario conocer las tareas del área para trabajar?										X		X		
			12. ¿Está de acuerdo usted que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de capacitación?										X		X		
			13. ¿Los propósitos y programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competitividad?										X		X		
	Toma de decisiones	14. ¿En su opinión usted toma decisiones en su puesto de trabajo?										X		X			
		15. ¿La estructura de la organización le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?										X		X			
		16. ¿Cree usted que el perfil profesional es necesario para participar en concursos laborales?						X		X		X		X			
	Perfil profesional	Formación profesional	17. ¿Cree Ud. Que la formación profesional es importante para asumir los diferentes cargos?										X		X		
			18. Conoce usted el ROF de su entidad donde está estipulado los diferentes cargos y su respectiva formación profesional?										X		X		
		Vocación de Servicios	19. ¿En su opinión labor que realiza lo hace por vocación de servicio de ayudar a los demás?										X		X		
	20. ¿En su opinión la vocación de servicio va enmarcada con su perfil profesional?											X		X			

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "cuestionario sobre desempeño laboral"

**OBJETIVO:** Conocer su opinión sobre la Evaluación de puestos y Desempeño Laboral En El Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura- Ayacucho, 2017

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura Ayacucho

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** DE LA CRUZ BARRIOS, LEON

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Gestión Pública

**VALORACIÓN:** Aceptado  
Ayacucho, el Noviembre del 2017

  
FIRMA DEL VALIDADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

Título: Evaluación de puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017  
 Autor: Bach. Amilkar Escalante Soto

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN/Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Puntualidad	1. ¿Planifica y organiza su trabajo en función del logro de objetivos de la entidad?						X		X		X		X				
			2. ¿Llega al lugar de trabajo a la hora establecida?									X		X					
		Iniciativa	3. ¿En su opinión está de acuerdo que la entidad promueva la iniciativa del trabajador?									X		X					
			4. ¿En su opinión está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?									X		X					
		Presentación personal	5. ¿En su opinión cuán de acuerdo está usted que la presentación personal distingue y representa la calidad del									X		X					
			6. ¿En su opinión cuán de acuerdo está usted que la creatividad influye para la realización de problemas?									X		X					
		Capacidad de realización	7. ¿En su opinión la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?									X		X					
			8. ¿Los trabajadores se sienten satisfechos con los logros trazados y alcanzados?									X		X					
	Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo	9. ¿En su opinión está de acuerdo que el desempeño laboral en puestos afines ayuda mejorar el trabajo en equipo?						X		X		X		X				
			10. ¿En su opinión está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?									X		X		X			
		Cantidad	11. ¿En su opinión hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?									X		X		X			
			12. ¿En su opinión usted está de acuerdo que los trabajos en equipos son entregados de manera oportuna?									X		X		X			
			13. ¿En su opinión Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en										X		X		X		
			14. ¿Cree usted que la atención oportuna de demandas y sugerencias satisfacen necesidades y expectativas de los										X		X		X		
		Liderazgo	15. ¿En su opinión está de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?									X		X		X			
			16. ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?									X		X		X			
	Productividad laboral	Eficiencia	17. ¿En su opinión usted contribuye en el cumplimiento de los objetivos de la organización?						X		X		X		X				
			18. ¿En su opinión su nivel de producción es acorde a lo que establecido por las políticas de la entidad?									X		X		X			
		Eficacia	19. ¿En su opinión usted cumple con las metas dentro de las fechas establecidas?							X		X		X		X			
			20. ¿En su opinión logra adecuarse con rapidez a los diferentes cambios que ocurren en su entorno?									X		X		X			

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre Evaluación de Puestos"

**OBJETIVO:** Conocer su opinión sobre la Evaluación de puestos y Desempeño Laboral En El Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura- Ayacucho, 2017

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura Ayacucho.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** SANCOSAL RÍOS, JOSÉ ELÍAS

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Dr. en Administración

**VALORACIÓN:** ACEPTABLE

AYACUCHO, 02 NOVIEMBRE DEL 2017

  
FIRMA DEL VALIDADOR



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

Título: Evaluación de puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017  
 Autor: Bach. Amilkar Escalante Soto

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN/Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Evaluación de Puestos	Selección de personal	Currículum vitae	1. ¿La evaluación de puestos implica seleccionar al personal idóneo?					X		X		X							
			2. La selección de personal consta en tener un currículum vitae adecuado.									X		X					
		Entrevista	3. ¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento de la persona?									X		X					
			4. ¿Cree usted que para la selección de personal es necesario realizar la entrevista?										X		X				
		Contratación	5. ¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?										X		X				
			6. ¿Cree usted sin experiencia se puede trabajar?										X		X				
			7. ¿Considera usted para tener una buena remuneración es necesario tener experiencia?											X		X			
	Capacitación	Nivel de conocimientos percibidos	8. ¿Considera que recibe capacitación adecuada de la función que efectúa en su puesto laboral?						X		X		X		X				
			9. ¿Está de acuerdo usted que la capacitación deba ser priorizada para que el personal esté actualizado?										X		X				
			10. ¿Considera que la capacitación es importantes para obtener cargos de nivel superior?											X		X			
			11. ¿Para usted es necesario conocer las tareas del área para trabajar?											X		X			
			12. ¿Está de acuerdo usted que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de distinción?											X		X			
			13. ¿Los propósitos y programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competitividad?												X		X		
	Toma de decisiones	14. ¿En su opinión usted toma decisiones en su puesto de trabajo?											X		X				
		15. ¿La estructura de la organización le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?											X		X				
	Perfil profesional	Formación profesional	16. ¿Cree usted que el perfil profesional es necesario para participar en concursos laborales?						X		X		X		X				
			17. ¿Cree Ud. Que la formación profesional es importante para asumir los diferentes cargos?											X		X			
			18. Conoce usted el ROF de su entidad donde está estipulado los diferentes cargos y su respectiva formación profesional?											X		X			
		Vocación de Servicios	19. ¿En su opinión labor que realiza lo hace por vocación de servicio de ayudar a los demás?											X		X			
			20. ¿En su opinión la vocación de servicio va enmarcada con su perfil profesional?											X		X			

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "cuestionario sobre desempeño laboral"

**OBJETIVO:** Conocer su opinión sobre la Evaluación de puestos y Desempeño Laboral En El Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura- Ayacucho, 2017

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura Ayacucho

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** SANCOSAC RÍOS, JOSÉ ELÍAS

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Dr. en Administración

**VALORACIÓN:** ACEPTABLE

AYACUCHO, 02 NOVIEMBRE DEL 2017

  
FIRMA DEL VALIDADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

Título: Evaluación de puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017

Autor: Bach. Amilkar Escalante Soto

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN/Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Puntualidad	1. ¿Planifica y organiza su trabajo en función del logro de objetivos de la entidad?						X		X		X								
			2. ¿Llega al lugar de trabajo a la hora establecida?									X		X							
		Iniciativa	3. ¿En su opinión está de acuerdo que la entidad promueva la iniciativa del trabajador?										X		X						
			4. ¿En su opinión está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?										X		X						
		Presentación personal	5. ¿En su opinión cuán de acuerdo está usted que la presentación personal distingue y representa la calidad del										X		X						
		Creatividad	6. ¿En su opinión cuán de acuerdo está usted que la creatividad influye para la realización de problemas?										X		X						
			Capacidad de realización	7. ¿En su opinión la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?										X		X					
	8. ¿Los trabajadores se sienten satisfechos con los logros trazados y alcanzados?												X		X						
	Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo	9. ¿En su opinión está de acuerdo que el desempeño laboral en puestos afines ayuda mejorar el trabajo en equipo?						X		X		X		X						
			10. ¿En su opinión está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?											X		X					
		Cantidad	11. ¿En su opinión hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?											X		X					
			Exactitud	12. ¿En su opinión usted está de acuerdo que los trabajos en equipos son entregados de manera oportuna?											X		X				
		13. ¿En su opinión Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en													X		X				
		14. ¿Cree usted que la atención oportuna de demandas y sugerencias satisfacen necesidades y expectativas de los													X		X				
		Liderazgo	15. ¿En su opinión está de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?											X		X					
	16. ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?													X		X					
	Productividad laboral	Eficiencia	17. ¿En su opinión usted contribuye en el cumplimiento de los objetivos de la organización?						X		X		X		X						
			18. ¿En su opinión su nivel de producción es acorde a lo que establecido por las políticas de la entidad?												X		X				
		Eficacia	19. ¿En su opinión usted cumple con las metas dentro de las fechas establecidas?											X		X					
			20. ¿En su opinión logra adecuarse con rapidez a los diferentes cambios que ocurren en su entorno?												X		X				



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre Evaluación de Puestos"

**OBJETIVO:** Conocer su opinión sobre la Evaluación de puestos y Desempeño Laboral En El Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura- Ayacucho, 2017

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura Ayacucho.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** REYES ALVA WILLIAM A.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Dr. en Administración

**VALORACIÓN:** Aceptable

Ayacucho, 02 noviembre del 2017



.....  
Dr. William A. Reyes Alva  
Contador Público Colegiado Certificado  
Matriculada N° 02 - 3629  
Certificación Profesional N° 011829

FIRMA DEL VALIDADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

Título: Evaluación de puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017  
 Autor: Bach. Amilkar Escalante Soto

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN/Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Evaluación de Puestos	Selección de personal	Curriculum vitae	1. ¿La evaluación de puestos implica seleccionar al personal idóneo?						X		X		X					
			2. La selección de personal consta en tener un curriculum vitae adecuado.									X		X				
		Entrevista	3. ¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento de la persona?										X		X			
			4. ¿Cree usted que para la selección de personal es necesario realizar la entrevista?										X		X			
		Contratación	5. ¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?										X		X			
			6. ¿Cree usted sin experiencia se puede trabajar?										X		X			
			7. ¿Considera usted para tener una buena remuneración es necesario tener experiencia?										X		X			
	Capacitación	Nivel de conocimientos percibidos	8. ¿Considera que recibe capacitación adecuada de la función que efectúa en su puesto laboral?						X		X		X		X			
			9. ¿Está de acuerdo usted que la capacitación debe ser priorizada para que el personal esté actualizado?									X		X				
			10. ¿Considera que la capacitación es importantes para obtener cargos de nivel superior?										X		X			
			11. ¿Para usted es necesario conocer las tareas del área para trabajar?										X		X			
			12. ¿Está de acuerdo usted que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de distinción?										X		X			
		13. ¿Los propósitos y programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competitividad?											X		X			
		Toma de decisiones	14. ¿En su opinión usted toma decisiones en su puesto de trabajo?										X		X			
	15. ¿La estructura de la organización le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?											X		X				
	Perfil profesional	Formación profesional	16. ¿Cree usted que el perfil profesional es necesario para participar en concursos laborales?						X		X		X		X			
			17. ¿Cree Ud. Que la formación profesional es importante para asumir los diferentes cargos?										X		X			
			18. Conoce usted el ROF de su entidad donde está estipulado los diferentes cargos y su respectiva formación profesional?											X		X		
		Vocación de Servicios	19. ¿En su opinión labor que realiza lo hace por vocación de servicio de ayudar a los demás?										X		X			
			20. ¿En su opinión la vocación de servicio va enmarcada con su perfil profesional?										X		X			

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "cuestionario sobre desempeño laboral"

**OBJETIVO:** Conocer su opinión sobre la Evaluación de puestos y Desempeño Laboral En El Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura- Ayacucho, 2017

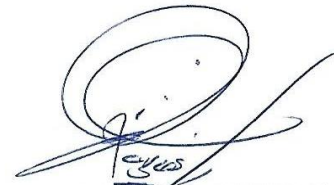
**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura Ayacucho

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** REYES ALVA WILLIAM A.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Dr. en Administración

**VALORACIÓN:** Aceptable

Ayacucho, 02 noviembre del 2017



.....  
Dr. William A. Reyes Alva  
Contador Público Colegiado Certificado  
Matriculación N° 02 - 3629  
Certificación Profesional N° 011829

FIRMA DEL VALIDADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

Título: Evaluación de puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017  
 Autor: Bach. Amilkar Escalante Soto

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN/Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño laboral	Calidad de trabajo	Puntualidad	1. ¿Planifica y organiza su trabajo en función del logro de objetivos de la entidad?						X		X		X		X				
			2. ¿Llega al lugar de trabajo a la hora establecida?									X		X					
		Iniciativa	3. ¿En su opinión está de acuerdo que la entidad promueva la iniciativa del trabajador?										X		X				
			4. ¿En su opinión está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?										X		X				
		Presentación personal	5. ¿En su opinión cuán de acuerdo está usted que la presentación personal distingue y representa la calidad del										X		X				
			6. ¿En su opinión cuán de acuerdo está usted que la creatividad influye para la realización de problemas?										X		X				
		Capacidad de realización	7. ¿En su opinión la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?										X		X				
			8. ¿Los trabajadores se sienten satisfechos con los logros trazados y alcanzados?										X		X				
	Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo	9. ¿En su opinión está de acuerdo que el desempeño laboral en puestos afines ayuda mejorar el trabajo en equipo?						X		X		X		X				
			10. ¿En su opinión está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?									X		X					
		Cantidad	11. ¿En su opinión hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?										X		X				
			Exactitud	12. ¿En su opinión usted está de acuerdo que los trabajos en equipos son entregados de manera oportuna?										X		X			
		13. ¿En su opinión Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en												X		X			
		Liderazgo	14. ¿Cree usted que la atención oportuna de demandas y sugerencias satisfacen necesidades y expectativas de los											X		X			
			15. ¿En su opinión está de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?											X		X			
		Productividad laboral	Eficiencia	16. ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?										X		X			
				17. ¿En su opinión usted contribuye en el cumplimiento de los objetivos de la organización?						X		X		X		X			
		Eficacia	18. ¿En su opinión su nivel de producción es acorde a lo que establecido por las políticas de la entidad?											X		X			
			19. ¿En su opinión usted cumple con las metas dentro de las fechas establecidas?											X		X			
					20. ¿En su opinión logra adecuarse con rapidez a los diferentes cambios que ocurren en su entorno?									X		X			



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre Evaluación de Puestos"

**OBJETIVO:** Conocer su opinión sobre la Evaluación de puestos y Desempeño Laboral En El Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura- Ayacucho, 2017

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura Ayacucho.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

*Rubén Sánchez Romero*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

*Mg. en Gestión Pública*

**VALORACIÓN:**

*Aceptable*

 GOBIERNO REGIONAL - AYACUCHO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO  
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

*Rubén Sánchez Romero*  
Dr. Rubén Sánchez Romero  
COORDINADOR REGIONAL EDUCACIÓN AMBIENTAL

FIRMA DEL VALIDADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

Título: Evaluación de puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017  
 Autor: Bach. Amilkar Escalante Soto

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN/YO RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Evaluación de Puestos	Selección de personal	Currículum vitae	1. ¿La evaluación de puestos implica seleccionar al personal idóneo?					X		X		X		X		
			2. La selección de personal consta en tener un currículum vitae adecuado.									X		X		
		Entrevista	3. ¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento de la persona?									X		X		
			4. ¿Cree usted que para la selección de personal es necesario realizar la entrevista?									X		X		
		Contratación	5. ¿Está de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?									X		X		
			6. ¿Cree usted sin experiencia se puede trabajar?									X		X		
			7. ¿Considera usted para tener una buena remuneración es necesario tener experiencia?									X		X		
	Capacitación	Nivel de conocimientos percibidos	8. ¿Considera que recibe capacitación adecuada de la función que efectúa en su puesto laboral?					X		X		X		X		
			9. ¿Está de acuerdo usted que la capacitación debe ser priorizada para que el personal esté actualizado?									X		X		
			10. ¿Considera que la capacitación es importantes para obtener cargos de nivel superior?									X		X		
			11. ¿Para usted es necesario conocer las tareas del área para trabajar?									X		X		
			12. ¿Está de acuerdo usted que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de distinción?									X		X		
		13. ¿Los propósitos y programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competitividad?									X		X			
	Toma de decisiones	14. ¿En su opinión usted toma decisiones en su puesto de trabajo?									X		X			
		15. ¿La estructura de la organización le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?									X		X			
	Perfil profesional	Formación profesional	16. ¿Cree usted que el perfil profesional es necesario para participar en concursos laborales?					X		X		X		X		
			17. ¿Cree Ud. Que la formación profesional es importante para asumir los diferentes cargos?									X		X		
		18. Conoce usted el ROP de su entidad donde está estipulado los diferentes cargos y su respectiva formación profesional?									X		X			
	Vocación de Servicios	19. ¿En su opinión labor que realiza lo hace por vocación de servicio de ayudar a los demás?									X		X			
		20. ¿En su opinión la vocación de servicio va enmarcada con su perfil profesional?									X		X			

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "cuestionario sobre desempeño laboral"

**OBJETIVO:** Conocer su opinión sobre la Evaluación de puestos y Desempeño Laboral En El Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura- Ayacucho, 2017

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del Proyecto Especial Sierra Centro Sur Del Ministerio De Agricultura Ayacucho

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

*Rubén Sánchez Romero*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

*Mg. en Gestión Pública*

**VALORACIÓN:**

*Aceptable*

 GOBIERNO REGIONAL - AYACUCHO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO  
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

*Rubén Sánchez Romero*  
Dr. Rubén Sánchez Romero  
COORDINADOR REGIONAL EDUCACIÓN AMBIENTAL

FIRMA DEL VALIDADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

Título: Evaluación de puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017

Autor: Bach. Amilkar Escalante Soto

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño laboral	Calidad de trabajo	Puntualidad	1. ¿Planifica y organiza su trabajo en función del logro de objetivos de la entidad?						X		X		X		X			
			2. ¿Llega al lugar de trabajo a la hora establecida?									X		X				
		Iniciativa	3. ¿En su opinión está de acuerdo que la entidad promueva la iniciativa del trabajador?										X		X			
			4. ¿En su opinión está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?										X		X			
		Presentación personal	5. ¿En su opinión cuán de acuerdo está usted que la presentación personal distingue y representa la calidad del										X		X			
			6. ¿En su opinión cuán de acuerdo está usted que la creatividad influye para la realización de problemas?										X		X			
		Capacidad de realización	7. ¿En su opinión la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?										X		X			
			8. ¿Los trabajadores se sienten satisfechos con los logros trazados y alcanzados?										X		X			
	Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo	9. ¿En su opinión está de acuerdo que el desempeño laboral en puestos afines ayuda mejorar el trabajo en equipo?						X		X		X		X			
			10. ¿En su opinión está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?										X		X			
		Cantidad	11. ¿En su opinión hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?										X		X			
			Exactitud	12. ¿En su opinión usted está de acuerdo que los trabajos en equipos son entregados de manera oportuna?										X		X		
		13. ¿En su opinión Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en												X		X		
		Liderazgo	14. ¿Cree usted que la atención oportuna de demandas y sugerencias satisfacen necesidades y expectativas de los										X		X			
			15. ¿En su opinión está de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?										X		X			
		Productividad laboral	Eficiencia	16. ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?									X		X			
	17. ¿En su opinión usted contribuye en el cumplimiento de los objetivos de la organización?								X		X		X		X			
	Eficacia	18. ¿En su opinión su nivel de producción es acorde a lo que establecido por las políticas de la entidad?										X		X				
		19. ¿En su opinión usted cumple con las metas dentro de las fechas establecidas?										X		X				
		20. ¿En su opinión logra adecuarse con rapidez a los diferentes cambios que ocurren en su entorno?										X		X				



## MATRIZ OPERACIONAL DE VARIABLE 1

**Título: Evaluación de puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura-Ayacucho, 2017**

**Autor: Bach. Amilkar Escalante Soto**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RESPUESTA					PUNTAJE	ESCALA DE MEDICIÓN
						1	2	3	4	5		
Evaluación de Puestos	La evaluación de puesto es el proceso mediante el cual se aplica criterios de comparación de puesto para conseguir una valorización relativa de los salarios de los diversos puestos. (Chiaveneato, Gestión Del Talento Humano ,2002).	Para medir la variable será necesario aplicar un cuestionario de acuerdo a las dimensiones y estructurado con 20 preguntas el cuestionario está estructurado de acuerdo a la escala de Likert Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y siempre. Los resultados se presentan en categorías muy bueno, bueno, regular, malo, deficiente.	Selección de personal	Currículum vitae	1) ¿La evaluación de puestos implica seleccionar al personal idóneo?							Escala ordinal
					2) La selección de personal consta en tener un currículum vitae adecuado.							
				Entrevista	3) ¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento de la persona?							
					4) ¿Cree usted que para la selección de personal es necesario realizar la entrevista?							
				Contratación	5) ¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?							
					6) ¿Cree usted sin experiencia se puede trabajar?							
					7) ¿Considera usted para tener una buena remuneración es necesario tener experiencia?							
			Capacitación	Nivel de conocimientos percibidos	8) ¿Considera que recibe capacitación adecuada de la función que efectúa en su puesto laboral?							
					9) ¿Está de acuerdo usted que la capacitación debe ser priorizada para que el personal esté actualizado?							
					10) ¿Considera que la capacitación es importantes para obtener cargos de nivel superior?							
					11) ¿Para usted es necesario conocer las tareas del área para trabajar?							
					12) ¿Está de acuerdo usted que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de distinción?							
					13) ¿Los propósitos y programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competitividad?							
			Toma de decisiones		14) ¿En su opinión usted toma decisiones en su puesto de trabajo?							
					15) ¿La estructura de la organización le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?							

			Perfil profesional	Formación Profesional	16) ¿ Cree usted que el perfil profesional es necesario para participar en concursos laborales?												
					17) ¿Cree Ud. Que la formación profesional es importante para asumir los diferentes cargos?												
					18) Conoce usted el ROF de su entidad donde está estipulado los diferentes cargos y su respectiva formación profesional?												
				Vocación de Servicios	19) ¿En su opinión labor que realiza lo hace por vocación de servicio de ayudar a los demás?												
					20) ¿En su opinión la vocación de servicio va enmarcada con su perfil profesional?												

## MATRIZ OPERACIONAL DE LA VARIABLE 2

**Título: Evaluación de Puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur del Ministerio de Agricultura –Ayacucho , 2017**

**Autor: Bach. Amilkar Escalante Soto**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR RES	ITEMS	RESPUESTA					PUNTAJE	ESCALA DE MEDICIÓN		
						1	2	3	4	5				
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de la organización la cual es necesaria para la organización funcionando el individuo con una labor y satisfacción laboral. Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano.	Para medir la variable será necesario aplicar un cuestionario de acuerdo a las dimensiones y estructurado con 20 preguntas. El cuestionario está estructurado de acuerdo a la escala de Likert Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y siempre.	Calidad de trabajo	Puntualidad	1) ¿Planifica y organiza su trabajo en función del logro de objetivos de la entidad?						Escala ordinal			
					2) ¿Llega al lugar de trabajo a la hora establecida?									
				Iniciativa	3) ¿En su opinión está de acuerdo que la entidad promueva la iniciativa del trabajador?									
				Compromiso	4) ¿En su opinión está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?									
				Presentación personal	5) ¿En su opinión cuán de acuerdo está usted que la presentación personal distingue y representa la calidad del trabajador?									
				Creatividad	6) ¿En su opinión cuán de acuerdo está usted que la creatividad influye para la realización de problemas?									
			Trabajo en equipo	Los resultados se presentan en categorías bueno, bueno, regular, malo, deficiente	bueno, bueno, regular, malo, deficiente	Conocimiento del trabajo	Capacidad de realización	7) ¿En su opinión la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?						
								8) ¿Los trabajadores se sienten satisfechos con los logros trazados y alcanzados?						
							Calidad	9) ¿En su opinión está de acuerdo que el desempeño laboral en puestos afines ayuda mejorar el trabajo en equipo?						
							Cantidad	10) ¿En su opinión está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?						
							Cantidad	11) ¿En su opinión hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?						

			<b>Exactitud</b>	12) ¿En su opinión usted está de acuerdo que los trabajos en equipos son entregados de manera oportuna?									
				13) ¿En su opinión Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?									
				14) ¿Cree usted que la atención oportuna de demandas y sugerencias satisfacen necesidades y expectativas de los usuarios?									
				<b>Liderazgo</b>	15) ¿En su opinión está de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?								
					16) ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?								
				<b>Productividad laboral</b>	<b>Eficiencia</b>	17) ¿En su opinión usted contribuye en el cumplimiento de los objetivos de la organización?							
			18) ¿En su opinión su nivel de producción es acorde a lo que establecido por las políticas de la entidad?										
			<b>Eficacia</b>		19) ¿En su opinión usted cumple con las metas dentro de las fechas establecidas?								
					20) ¿En su opinión logra adecuarse con rapidez a los diferentes cambios que ocurren en su entorno?								

## ANEXO 5: SOLICITUD Y CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN  
DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

SEÑOR:

CPC. ELADIO T. YALLE LAURA

DIRECTOR DE LA OFICINA DE ADMINISTRACION DEL PROYECTO ESPECIAL SIERRA CENTRO SUR

YO, **AMILKAR ESCALANTE SOTO**,  
Identificado con DNI N° 47298360, con  
domicilio en Asoc. Cristo de Agonia Mz. Q,  
Lote 14 Ayacucho - Huamanga – Jesús  
Nazareno, Contador Público Colegiado de  
profesión, ante usted con el debido  
respeto me presento y digo:

Que, por mi formación profesional, y obtener la experiencia curricular de Gestión pública, es  
necesaria la aplicación de una encuesta de trabajo de investigación de nombre "Evaluación de  
puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur sede Ayacucho, 2017".

Por tal motivo me dirijo, al despacho de su digno cargo para solicitar la autorización de la  
aplicación de dicho instrumento de investigación.

**POR LO EXPUESTO**

Espero acceda mi petición. Agradeciéndole anticipadamente su comprensión y apoyo.

Ayacucho, 03 de Noviembre del 2017



Cordialmente,

CPC. AMILKAR ESCALANTE SOTO  
DNI 47298360



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

## CONSTANCIA

Por el presente documento hago constar que el CPC. Amilkar Escalante Soto, está autorizado para el desarrollo de su trabajo de investigación de nombre: "Evaluación de puestos y desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur sede Ayacucho, 2017".

Para lo cual se expide el presente documento al interesado para fines que crea pertinente.

Ayacucho, 06 de Noviembre del 2017

Atentamente,

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO  
PROYECTO ESPECIAL SIERRA CENTRO SUR  
  
CPC. ELADIO T. VALLE LAURA  
Secretaría de la Administración

## ANEXO 6: BASE DATOS DE RESULTADOS

PREGUNTAS																																									
Evaluación de puestos																				Desempeño laboral																					
D1 Selección de personal							D2 Capacitación							D3 Perfil Profesional						D1 Calidad de Trabajo								D2 Trabajo en equipo						D3 Productividad Laboral							
E	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	4	5
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5
5	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	
14	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	1	4	3	4	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

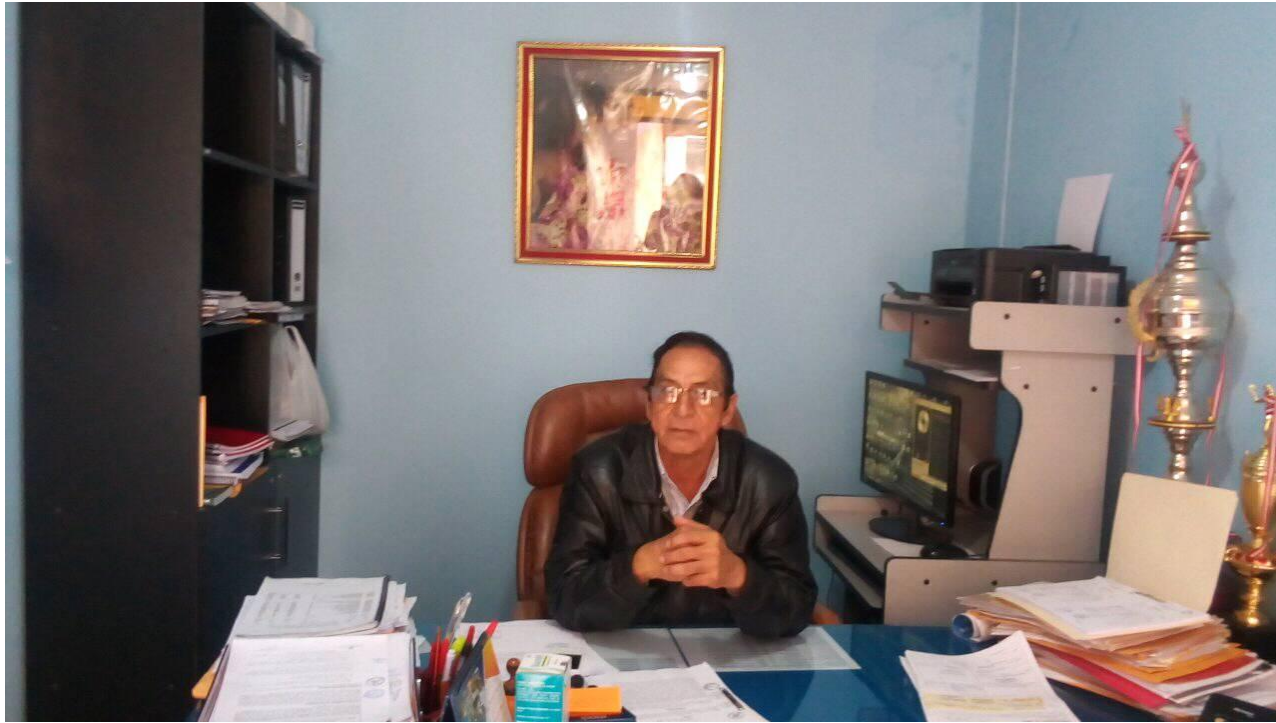
PREGUNTAS																																															
Evaluación de puestos																	Desempeño laboral																														
D1 Selección de personal							D2 Capacitación							D3 Perfil Profesional			D1 Calidad de Trabajo									D2 Trabajo en equipo						D3 Productividad Laboral															
E	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40							
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	5	5	5	5	5	2	2	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
40	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4			



## ANEXO 7: GALERIA FOTOGRAFICA



Entidad donde se desarrolló la Investigación



Personal del Proyecto Especial Sierra Centro Sur aplicando instrumentos.