



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Desempeño laboral y calidad en trabajadores de empresas contratistas de obras públicas del  
distrito de Yurimaguas, 2019

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

AUTORA:

Br. Arcos Salas, Fatima del Carmen (ORCID: 0000-0002-2133-083)

ASESOR:

Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

TARAPOTO – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A mis hijas, Luzciana y Gabriela quienes me inspiran a cumplir mis sueños y me dan la fuerza para ser cada día mejor persona.

A mi esposo, Walter, quien ha sido mi apoyo incondicional para culminar con éxito este proceso.

A mis padres, Luis y Sanith, por brindarme siempre su amor y ayudarme en convertirme en la persona quien soy ahora, por enseñarme que los sueños se cumplen cuando trabajas, te sacrificas y amas lo que haces, porque ellos son mi orgullo y ser su hija es un privilegio.

A mi abuelita, Edith por estar siempre pendiente de mí y darme ese abrazo que me calma en los momentos difíciles y me dan fuerza para continuar.

Fatima del Carmen

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo mucha felicidad, agradezco a la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de demostrar mis habilidades como profesional, a mis docentes por las enseñanzas y paciencia, a mis padres Luis y Sanith por brindarme la oportunidad de tener una buena educación y ser mi ejemplo de vida, agradezco a mis hijas y a mi esposo por ser parte de mí , por llenar mi vida de alegrías y amor cuando más lo he necesitado.

Agradezco a todas las empresas contratistas de ejecución de obras de la Ciudad de Yurimaguas por brindarme facilidades para desarrollar el presente trabajo de investigación.

La autora

## **Página del Jurado**


## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Fatima del Carmen Arcos Salas, estudiante de la Unidad de Posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto; presento mi trabajo académico titulado: *Desempeño laboral y calidad en trabajadores de empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019*, en 81 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Tarapoto, 18 de enero de 2020



---

Fátima Del Carmen Arcos Salas

DNI N° 46385130

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO.....	16
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
2.2. Operacionalización de las variables.....	16
2.3. Población y muestra.....	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	19
2.5. Procedimiento .....	22
2.6. Método de análisis de datos .....	22
2.7. Aspectos éticos .....	24
III. RESULTADOS .....	25
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS .....	40
Matriz de Consistencia .....	41
Instrumentos de recolección de datos .....	42
Validación de instrumentos .....	44
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación .....	50
Base de datos estadísticos .....	56

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de las variables.....	17
<b>Tabla 2.</b> Desempeño laboral de los trabajadores en empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019.....	25
<b>Tabla 3.</b> Calidad de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019.....	26
<b>Tabla 4.</b> Pruebas de normalidad de los datos.....	28
<b>Tabla 5.</b> Correlación y prueba de hipótesis de las variables de estudio.....	29

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Estado situacional del desempeño laboral de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019	25
<b>Figura 2.</b> Estado situacional de la calidad de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019.....	27
<b>Figura 3.</b> Distribución normal de los datos de las variables de estudio.....	28
<b>Figura 4.</b> Relación de dependencia entre el desempeño laboral y calidad del trabajador.....	29



## RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar el grado de correlación entre el desempeño laboral con la calidad de los trabajadores de las empresas contratistas de obras públicas en el distrito de Yurimaguas, 2019; a su vez, describir el desempeño laboral de los trabajadores y caracterizar la calidad de los trabajadores en dichas empresas. Para ello, se realizó un estudio de tipo no experimental, descriptivo y correlacional, con una muestra de 208 trabajadores; a quienes se aplicó un cuestionario para recabar su opinión sobre el desempeño laboral y otro para calificar la calidad del trabajador. Ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos. Se utilizó el SPSS para procesar la información y para el análisis, las técnicas estadísticas descriptivas, tabla de frecuencia y figuras circulares. La prueba de hipótesis se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados señalan que hay una correlación directa entre ambas variables, con un 36,7% de influencia. El desempeño laboral es aceptable según el 53% de apreciaciones y la calidad del trabajador es aceptable según el 57% de calificaciones. Por tanto, se concluye que el desempeño laboral se relaciona directa y significativamente con la calidad de los trabajadores de las empresas contratistas de obras públicas en el distrito de Yurimaguas, 2019; por cuanto, se obtuvo una correlación positiva ( $r= 0,606$ ) con un p-valor ( $0.000 < 0,01$ ) rechazándose la hipótesis nula. Es decir, el desempeño laboral incide en la calidad de los trabajadores.

**Palabras claves:** Desempeño laboral, calidad del trabajador, capacidad técnica.

## ABSTRACT

The general objective of the investigation was to determine the degree of correlation between work performance and the quality of the workers of public works contractor companies in the Yurimaguas district, 2019; in turn, describe the work performance of workers and characterize the quality of workers in these companies. For this, a non-experimental, descriptive and correlational study was carried out, with a sample of 208 workers; to whom a questionnaire was applied to obtain their opinion on job performance and another to rate the quality of the worker. Both instruments were validated through expert judgment. The SPSS was used to process the information and for the analysis, descriptive statistical techniques, frequency table and circular figures. The hypothesis test was performed using Spearman's correlation coefficient. The results indicate that there is a direct correlation between both variables, with a 36.7% influence. Work performance is acceptable according to 53% of appreciations and worker quality is acceptable according to 57% of qualifications. Therefore, it is concluded that work performance is directly and significantly related to the quality of workers of public works contractor companies in the Yurimaguas district, 2019; because, a positive correlation was obtained ( $r = 0.606$ ) with a p-value ( $0.000 < 0.01$ ) rejecting the null hypothesis. That is, work performance affects the quality of workers.

**Keywords:** Labor performance, worker quality, technical capacity.

## I. INTRODUCCIÓN

La importancia de la presente investigación está fundada en la **realidad problemática** actual, en las noticias se aprecia, artículos sobre obras del estado paralizadas, obras inconclusas o mal hechas, esto se debe a la falta de coordinación de las empresas contratistas con el personal a su cuenta o por la utilización y manejo de personal que no reúne con las condiciones necesarias que se requieren en los diferentes procesos de ejecución de obras. El sector de la construcción conforma una de las grandes fuerzas económicas que un país posee para mejorar su situación económica y generar desarrollo a través del empleo de mucha mano de obra.

Se supone que para culminar una obra pública, esta se ha ejecutado ciñéndose con las especificaciones técnicas, planos, procesos constructivos y controles de calidad establecidos dentro del Expediente Técnico del proyecto, para que al final no exista defectos, sin embargo esto no es esto es algo irreal ya que al final cuando las obras públicas son entregadas recién se constatan las fallas y defectos en los muros, acabados, instalaciones eléctricas, instalaciones sanitarias, omisiones de elementos y errores en el proceso constructivo es ahí donde empiezan los reclamos de los usuarios.

La ciudad de Yurimaguas ha sufrido un crecimiento considerado y para cubrir con las necesidades básicas como el acceso a la educación, transportes, agua y desagüe, etc. requerido de la población se aprecia considerablemente el crecimiento inesperado del sector construcción para cubrir estas necesidades, por esta razón es mi interés que la ejecución de las obras públicas sean de calidad y en esta razón es lo que me ha llevado a realizar esta investigación para establecer la relación del desempeño laboral con la calidad en trabajadores de empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, y que este sea uno de los componentes primordiales para que los entes contratistas sigan el mercado.

Esta investigación procura recopilar y analizar la información de las diversas empresas contratistas del distrito de Yurimaguas con el propósito de ofrecer información relevante en la elaboración y ejecución de obras públicas para evitar los reclamos de los usuarios finales y la aparición de los defectos en obra.

La presente investigación tiene origen en investigaciones realizadas en relación con las variables de estudio, teniendo en cuenta los diferentes entornos. A nivel internacional se tuvo en cuenta la investigación de Zans, A. (2017), *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN- Managua en el período 2016*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa. Investigación post-positivista, crítico realista, de acuerdo con su naturaleza transversal con enfoque cuantitativo, la población es 88 trabajadores, de los cuales seleccionó una cantidad muestral de 59 trabajadores, la técnica es el cuestionario, el instrumento es la revisión documental. Concluyó que: en cuanto a la variable de estudio se lleva a cabo con un nivel bajo a pesar del cumplimiento de las tareas se dentro del tiempo establecido, la entidad carece de un plan de capacitaciones orientado a fortalecer las competencias. Con ello se determinó además que a medida que se desarrollen mejores actividades orientadas a la mejora del clima dentro de la organización, esta brindará mejores resultados en cuanto al desempeño de los colaboradores que se encuentren conformando la fuerza laboral, por lo tanto, se identificó que es necesario desarrollar estos lineamientos como aliado para fortalecer a parte de los vínculos laborales internos entre personal operativo y administrativo, se pueda también ayudar a que los resultados sean beneficiosos a nivel empresarial como personal ya que ambos serán beneficiados como respuesta al buen desempeño, por ello, no solo se trata de exigir cambio en los trabajadores sino la empresa desarrolle actividades de mejora en el clima que se vive dentro de las áreas en la empresa de todos los niveles como insumo principal para una motivación productiva basada no en exigencias sino en propuestas agradables para los colaboradores, de esta manera además la empresa podría beneficiarse mediante el compromiso desarrollado por los colaboradores al encontrar satisfacción en el puesto donde se encuentren. Asimismo, se determinó que es necesario que la empresa determine los tipos de motivación que se encuentran en el personal de modo que pueda direccionar actividades más eficaces para resultados más significativos con miras a mejorar el desempeño (p. 143).

Además, Sum, M. (2015), *Motivación y desempeño laboral, estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango* (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, facultad de humanidades, Quetzaltenango, Guatemala. Investigación descriptiva, diseño correlacional, la población la componen 34 colaboradores, la técnica utilizada es el método de evaluaciones sumarias (escala de Likert), instrumento que se estandariza en la motivación. Concluyó que: las influencias de ambas variables se relacionan entre si ya que ambas variables tienen una fuerte relación, por lo tanto, se deduce que, cuando se realice una variación ya sea positiva o negativa en la variante dependiente, esta traerá cambios en el desempeño presente en el personal encargado de llevar a cabo las labores dentro de la empresa u organización, por tal motivo, al encontrar una relación, se determina que es necesario mantener al personal motivado en todos los aspectos para que se encuentre a gusto en su puesto y sobre todo con la organización; sin embargo, debido a la diversidad de personas que laboran en la empresa, esta contempla una diversidad amplia de creencias, culturas, costumbres, sobre todo fuentes de motivación distintas, con ello se presenta un gran reto para poder unificar estas fuentes de motivación en el personal para que las actividades de la empresa destinada a generar motivación tengan mayor éxito, por ello se identificó la necesidad de que la empresa conozca muy de cerca al personal y poder direccionar las acciones para motivarlos y encontrar una relación genuina capaz de promover el desempeño de manera sostenible sin tener que llegar al límite de ser forzado en ningún sentido. Finalmente, se conoció que los colaboradores no se encuentran motivados de manera suficiente por lo que el desempeño se da en base a obligaciones o motivaciones de tipo personal o familiar lo cual genera una problemática en cuanto a la inestabilidad del personal que puede dar origen a la rotación de los mimos por lo que traería gastos para la empresa (p. 65).

También Maggi, W. (2018), *Evaluación de la calidad de la atención en relación con la satisfacción de los usuarios de los servicios de emergencia pediátrica Hospital General de Milagro*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Tipo de investigación descriptiva, transversal analítica, con enfoque cuantitativo, diseño deductivo, la población en estudio son 4,950 niños que se atienden al mes y la muestra de acuerdo con la ecuación finita es de 357 personas, la técnica es la encuesta SERVQUAL para cual se llevó a cabo la

aplicación del cuestionario. Concluyó que: después de haber realizado la investigación, se obtuvo una afirmación que, los beneficiarios que asisten al Hospital, muestran insatisfacción en diversas interrogantes planteadas en la recolección, lo cual representa un bajo nivel de resultados de acuerdo a las proyecciones del nosocomio. El Hospital General de Milagro tiene la oportunidad de utilizar la gestión de manera adecuada lo cual le permitirá incrementar sus niveles de caída en el servicio entregado. Asimismo, se conoció que los factores que mayor incidencia tienen en la insatisfacción de los usuarios, está referidos a la mala disposición del personal encargado para atender las necesidades y consultas que los clientes presentan, manifestaron que estos no muestran empatía con sus diferentes requerimientos y a veces desconocimientos de los aspectos técnicos referente a este campo lo cual genera impaciencia en el personal que se ve evidenciado en rasgos físicos no agradables. Por otro lado, la muestra encuestada dio a conocer mediante su manifestación que en ocasiones el personal no presenta los conocimientos técnicos para atender los distintos requerimientos de salud que demanda la población lo cual genera insatisfacción y desconfianza por parte del público ya que se trata de la salud de las personas por lo que requieren de una atención de calidad. Finalmente, se determinó que las necesidades que presenta el nosocomio son capacitaciones al personal en cuanto a atención al público, actualización de conocimientos técnicos para proceder a la atención médica y una evaluación de desempeño a los colaboradores para determinar las necesidades de reforzamiento teórico de manera que puedan presentar un buen desempeño y cumplir con las funciones encomendadas a cabalidad cumpliendo las expectativas del público generando la satisfacción necesaria para recibir el respaldo (p. 80).

En nivel nacional la investigación se sustenta en la investigación de, Ramírez, A. (2018), *La formación profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la construcción de la Empresa COSAPI*, (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Corresponde a una tipología de carácter aplicado, diseñado no experimentalmente, con una población objetiva que fue constituida por 500 trabajadores, en gran porcentaje egresados, se empleó encuestas para cada una de las variables. Que concluye: 1° La Formación Profesional interviene de manera positiva en el desempeño profesional y en la capacitación técnica que ellos requieren también se interviene de manera positiva del Profesional en cuanto a sus Competitividads,

interviene positivamente en la Valoración del desempeño profesional de la empresa COSAPI y esto teniendo como resultados que el Profesional tiene es la adecuada (p. 129).

Además, Bobadilla, C. (2017), *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Tipo de investigación descriptivo y aplicada, diseño descriptivo correlacional, población constituida por 250 docentes, muestra constituida de 104 docentes, las técnicas para esta investigación fueron el test cuyo instrumento es la escala de Likert, la encuesta y su instrumento es el cuestionario y la observación cuyo instrumento fue la observación. Se concluye: Se determinó que existe relación del clima organizacional con el ejercicio laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. Mediante el análisis de Chi cuadrada, se estableció la relación existente entre las variables y dimensiones realizando, del mismo modo se realizó la relación dando como resultado con un Chi calculada (0,8199) mayor que la Chi teórica (0,711), esto hace posible que se rechace la Ho y aceptar la Hi (p. 108).

También a nivel nacional López, D. (2018), *Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos de la Universidad de San Martín de Porres de la sede de Lima*. (Tesis de pregrado). Universidad San Martín de Porres. Lima- Perú. Tipo de investigación es descriptivo, diseño no experimental de tipo transversal, la población está compuesta por 33 empleados del personal administrativo, técnica encuesta e instrumento cuestionario. Concluye: Posterior al análisis de variable uno asimismo la plana administrativa contratada de la Universidad determinando que, la variante principal ejerce relación sobre la dependiente (p.96).

A nivel local tomamos en cuenta las siguientes investigaciones: Gonzales, J. & Montalban L. (2017), *El desempeño laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, Región San Martín, en el periodo 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Investigación de tipo aplicada, con un nivel de investigación descriptivo correlacional, y diseño experimental, la población se tomó en cuenta a los 132 colaboradores, entre personal CAS y nombrados de la Unidad de Gestión

Educativa local Bellavista, teniendo como muestra a 45 colaboradores. Que concluye: De acuerdo con el desempeño laboral vemos el 44% de los colaboradores calificaron como regular, el 22% de los colaboradores lo calificaron como deficiente. Así mismo el 20% señalaron que es muy deficiente, el 13% eficiente y el 0% muy eficiente. Lo que concluimos en el estudio realizado que esto depende de que las dimensiones estudiadas como resultados de la tarea individual viene siendo deficiente, comportamiento también es deficiente y con respecto a las características es muy deficiente en la institución, razón por el cual esta variable se encuentra en niveles regulares (p.54).

Además, Rosales F. (2017), *La calidad de atención a los usuarios según los directores de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2017*. (Tesis de maestría). Correspondiente a una tipología descriptiva, la cantidad poblacional fue de 150 directores, de ella seleccionó una cantidad muestral de 55 directivos, la técnica empleada es la encuesta que se ha aplicado mediante el cuestionario. Que concluye: En base a la primera variable; las autoridades dan a conocer como aceptable; en tanto, se pone de expreso en un valor 80% de opiniones; sin lugar a duda las necesidades de optimizar; con la intención de mejorar los niveles de efectividad y calidad en el servicio para incrementar los niveles de satisfacción en los usuarios y ofrecer un mejor trato a os directores que ocasionalmente acceden a las instalaciones.

Guevara, M. (2017), *Gestión de calidad aplicando la norma ISO 9001 en la construcción de la infraestructura educativa N° 00187 Surquillo – distrito de San Fernando – Provincia de Rioja – Región San Martín*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Tipo de Investigación es documental, el universo se aplica a Todas las obras civiles, para ello empleó la observación, mediante el análisis de datos. Que concluye: Mediante el manejo de la calidad, dando facilidad a la edificación de la institución, del mismo modo se trata de obtener mejores construcciones en la región, además tiene que ver con la seguridad y confianza de la población.



La **fundación teórica** tomada en consideración en la siguiente investigación con lo referido a las dos variables en estudio desempeño laboral y calidad está sustentada por diferentes autores que detallan las particularidades de las variables de estudio.

El desempeño profesional, considerado como uno de los indicadores más sobresalientes dentro del mundo empresarial y organizacional, es importante porque determina el grado de competitividad empresarial, determina la eficacia de los procesos, servicios y productos, es por ello que es de suma importancia que una empresa o entidad cuente con el personal idóneo para ocupar los puestos de trabajo. El desempeño puede ser conceptualizado como la forma en la que los colaboradores lleva a cabo las tareas encomendadas dentro de la empresa, esto está dado de acuerdo a la forma como utilicen sus competencias y conocimientos para lograr los objetivos tanto organizacionales como personales, además está asociado a como se restablezcan relaciones de valor con sus compañeros de trabajo para fortalecer sus competencias y crear un ambiente de colaboración. El resultado del desempeño puede ser positivo o negativo, estos resultados están dados por diferentes características influyentes, Robbins (2004) considera un factor influyente a la capacidad de organización y coordinación de las actividades laborales. En tanto, Faria (1995) mantiene que el desempeño es el resultado de los diferentes comportamientos obtenidos frente a las diversas labores asignadas en el área de trabajo, además están influenciadas por las relaciones que se hayan establecido entre el colaborador y el empleador (Pedraza, Amaya y Conde, 2010, p. 495)

Los colaboradores dentro de una empresa u organización cumplen con las obligaciones laborales establecidas, este factor se realiza en diferentes niveles empezando por el nivel personal, luego grupal y finalmente el nivel organizacional que viene a ser los resultados globales del ente económico. Los resultados excelentes de desempeño facilitan el crecimiento de una empresa u organización mientras que los resultados negativos solo restan competitividad (Chiavenato, 2004, p. 12).

El desempeño es el resultado que una empresa u entidad propuesta obtener de un colaborador en un tiempo establecido a cambio de una remuneración favorable y justa". (Palaci, 2005, p. 155)

Existen diferentes componentes que condicionan el desempeño que bien puede conllevar a un alto grado o bajo grado de desempeño: a. Pagos en efectivo o especie; b. satisfacción laboral; c. Habilidades, y aptitudes asignadas para el proceso de las actividades; d. programas de actualización de competencias laborales; e. elementos de motivación hacia el colaborador; f. Clima organizacional; g. Cultura organizacional; h. Proyecciones del colaborador (p.237).

Strauss y Sayles (1981), sostienen el ejercicio, es la aplicación de diferentes destrezas y cualidades que los colaboradores designan en función de las tareas asignadas, esto está alineado a las expectativas que el empleador posee sobre el resultado. Sin embargo, Milkovich (1994), afirma, que este el nivel con el que los colaboradores alcanzan satisfacer las proyecciones laborales del empleador.

Chiavenato (1999). La evaluación del desempeño es un procedimiento orientado a medir los índices de desempeño, conocer las necesidades de capacitación, detectar personal sobresaliente para un puesto de trabajo interno bacante, entre otras actividades que van más allá de reclamar al colaborador sino de ayudarlos en sus deficiencias.

Es una herramienta que permite detectar las necesidades y falencias por parte de la alta trayectoria hacia los participantes, además permite conocer los impases que los colaboradores observan en sus rutinas de trabajo y dar solución a esos problemas de modo que se contribuya a mejorar la satisfacción del empleado y aumentar los índices de desempeño (p. 34).

En la presente investigación se estudiará al desempeño laboral en cuatro dimensiones, la primera dimensión corresponde a las **relaciones interpersonales**, Shostrom (1989) (citado en Rage) sostiene la interacción interpersonal son aquellas interacciones entre personas, pueden agruparse en tres grupos: estas pueden ser indiferentes, agradables y desagradables, estas relaciones pueden ser experimentadas en el campo familiar, laboral, educacional, social, etc. Es importante conocer la conducta humana para poder establecer relaciones significativas y acertadas con el entorno, esto debido a la multiculturalidad humana que promueven diferentes culturas y costumbres, por lo tanto, es indispensable saber valorar lo que poseen o profesan los demás y saber sobre llevar las situaciones a fin de obtener una armonía a pesar de las diferencias. (Zans, A.

& Castellón, C. 2017.p.137), en cambio López, D. (2018) sostiene que las relaciones personales son interacciones que se pueden dar de persona a persona o de manera grupal, estas engloban el saber compartir y tolerar diferentes costumbres, saber comunicarse asertivamente, el respeto, entre otras características que facilitan la conexión cognitiva y relacional entre personas, además las relaciones personales pueden aplicarse en los diferentes campos de la vida, como la labor, la familia, amigos, etc. (p.53). La segunda dimensión corresponde a la **responsabilidad en el trabajo** (Actitudes en el diseño) que demuestran cada uno de los trabajadores, López, D. (2018) explica que esto consiste en asumir y hacerse cargo de una responsabilidad para cumplirla en el tiempo establecido y con la calidad prevista, además implica ser responsable con el cumplimiento normativo de la empresa o institución como el cumplimiento de valores, normas de conducta, entre otras. (p.53). Como tercera dimensión los **atributos personales**, López, D. (2018) son las cualidades individuales que las personas poseen y que les permite diferenciarse de los demás en los diferentes campos de la vida cotidiana. Estos elementos diferenciadores pueden ser la inteligencia, la destreza, la proactividad, el liderazgo, etc., todas ellas conforman la diversidad de la fuerza laboral de una empresa que una vez combinadas, se obtienen los resultados competitivos. (p.54) y por cuarta y última dimensión se tiene a **compromisos** que corresponde a la condición en relación con los valores de la empresa, López, D. (2018), sostiene que el compromiso es un elemento de gran valor dentro de una persona y que llevado al campo laboral, esta constituye una fuente importante de desarrollo para las organizaciones o empresa, pues un colaborador comprometido, refleja a alguien que realmente aliará sus esfuerzos para lograr los objetivos organizacionales al mismo tiempo que desarrolla sus objetivos personales. El personal que posee compromiso será alguien colaborativos con sus compañeros de trabajo, fomentan el buen clima laboral e influyen a desarrollar el compromiso en su entorno (p.54).

La norma internacional ISO 9000 sostiene que, en el ámbito comercial, la calidad es la totalidad de argumentos de calidad que posee una empresa u organización, características relacionadas con los procesos, los productos, el personal, entre otros factores que acreditan la capacidad óptima para ofrecer ya sea bienes o servicios

dirigidos a satisfacer las insuficiencias de una población” (Carro & González ,2006, p. 1-4).

Philip B. Crosby nacido en 1926, acuñó la concepción de relación entre el cliente y el proveedor y la relación con el concepto del “Cero Defectos”, componentes que son trascendentales e importantes para alcanzar la calidad dentro de las organizaciones y empresas (López, 2005, p. 67).

“La calidad total, es un modo de servicio que supone la unión integral de todos los miembros de una organización para buscar constantemente de la mejora y prosperidad continua dentro de los procesos”. La calidad es un factor importante que está presente en los productos o servicios la cual está dada de acuerdo a las exigencias del público a quienes está dirigido y a disposiciones de carácter legal dentro de las economías de los diferentes países, por lo tanto, se puede decir que un producto o servicio posee calidad, cuando satisface íntegramente las necesidades y expectativas de sus consumidores, enmarcados en diferentes atributos como la seguridad, estatus social, confiabilidad, etc. (López, 2005, p. 65).

La fundamentación teórica relacionada a la **variable calidad**, se centra en la satisfacción de un producto o servicio a las necesidades y perspectivas del usuario o público. En la presente indagación se estudiará a la variable calidad en relación con la variable desempeño profesional por medio a las siguientes dimensiones, Ramírez, A. (2018), **capacitación técnica** consiste en transmitir y potenciar las capacidades técnicas y prácticas a un apersona sobre el manejo o dominio de ciertas actividades o desempeñar un puesto laboral. Implica la enseñanza de actividades desconocidas para el colaborador de modo que se adapte al ambiente de trabajo y desarrolle las exigencias requeridas, además se pueden realizar enseñanzas sobre el manejo de maquinarias, sistemas, etc. (p. 44), con respecto a la dimensión **formación por competencias**, Moya, Pérez J (1997) considera que las competencias son conductas perceptibles planeadas como propósitos además se diversifican género, raza, o clase social; esto son ejecutadas en diferentes formas de trabajo, orientadas al cambio ya sea de un trabajo, ya sean empresas empresariales o en entidades públicas, para Navío Gámez (2001) con un meticuloso la competencia, el análisis encauzada corresponde al resultado, considerando: Diferenciadores personales como: capacidades, motivos, auto

concepto, rasgos de personalidad, aptitudes, valores y actitudes, propiedades propias, características del temperamento y el beneficio de la competitividad profesional para afrontar entornos laborales de improviso, generando que la polivalencia y la flexibilidad son muy ventajosos. Sobresale que las capacidades se obtienen de forma diferente y que debemos tener presente su “evolución”: “y, sus requerimientos de estimación. Puesto que la competitividad del ahora no será la misma mañana si estas no se han reforzado correctamente”, la opinión de Posada Álvarez (2003) cuando indica que el trabajador es la persona que aplica todos sus capacidad y recursos cognitivos para llevar a cabo una actividad dentro de la empresa. Por ende, las competencias en sus diferentes niveles ya sea grupales o individuales, se consideran una herramienta importante para potenciar el desempeño y la calidad del talento humano. Y que García San Pedro M (2007) aporta que cualquier capacidad involucra para llevar a cabo actividades designadas dentro del tiempo y la calidad requerida”, lo que consiente su evaluación de parte del empleador produciendo el orden técnico por competencias a un nivel de progreso continua. (p. 17-18).

**Evaluación del Desempeño** se considera como tercera dimensión que consiste en una actividad llevada a cabo por el área de talento humano para conocer los niveles de desempeño de los colaboradores en función a cualidades o rendimientos establecidos. Este procedimiento es una actividad que se realiza no solo para juzgar el desempeño de los colaboradores evaluados sino para potenciar sus deficiencias por medio de capacitaciones ya que los resultados pueden ser utilizados para identificar dichas necesidades, además mediante este procedimiento es posible conocer las diferentes incomodidades del personal dentro de su área de trabajo. Es una herramienta para gestionar y administrar el personal, es decir, este análisis permite conocer deficiencias de colaboradores dentro de la organización. Martínez Eduardo, (2009), los resultados de la valoración admitirán saber que limites o como saber sobrevivir fructuosos, así mismo conocer nuestro potencial en la calidad de producción, para poder comprometerse con los mismos, la petición del mercado. (p. 26) y **satisfacción laboral**, consiste en el bienestar de los colaboradores en función de sus actividades o labores que realizan dentro de una empresa u organización. Esta puede estar vinculadas a diferentes factores que pueden ser intrínsecos o extrínsecos propios de cada

colaborador, así a algunos les puede satisfacer una buena remuneración principalmente, o a otros será más relevante el reconocimiento (p. 49).

Teniendo en consideración que la población que forma del estudio de investigación se tiene a los **trabajadores de construcción**, son aquellas personas que se dedican a realizar trabajos civiles como obras de construcción, saneamiento, manejo de maquinarias, entre otras que están vinculadas directamente al rubro de construcción, estos se catalogan en diferentes conjuntos, de acuerdo a sus habilidades y las funciones que desempeñan. Dentro de ellos se encuentran el grupo de los obreros, estos son aquellos que aportan su fuerza física para desarrollar actividades menos técnicas dentro de la construcción civil, es decir realizan las labores que las máquinas no pueden desarrollar por ser muy específicas y particulares o se lleven a cabo en lugares de difícil acceso. En este rubro también se manejan estándares de calidad estipulados por las normas técnicas de construcción civil, por lo tanto, los colaboradores que se dediquen a este rubro, su rendimiento será medido en función al cumplimiento de los lineamientos de calidad. Para lograr estos resultados esperados, es necesario que los colaboradores aparte de poseer las condiciones físicas y cognitivas necesarias, es indispensable que se encuentren motivados.

En este sentido, el objetivo de la industria es conseguir altos niveles de productividad y calidad en el desempeño de sus trabajos mediante la capacitación constante de los implicados en las obras y la motivación respectiva a fin de conformar un equipo altamente motivado con las herramientas necesarias para cumplir a cabalidad con los requerimientos técnicos de calidad exigidos. (Corporación Aceros Arequipa. Boletín Construcción Integral, Edición N°16, Año 6 - mayo 2014, pág. 1 -2), da a conocer que existe un régimen específico dentro de la constitución laboral que está dedicado únicamente a supervisar la actividad de construcción civil, asimismo esta protege los derechos de los colaboradores pertenecientes a este rubro, se denomina templanza laboral específico de construcción civil. Esta abstención ha sido decretada por el Tribunal Constitucional puntualizando que las personas que conforman este régimen, se encuentran inmersos en actividades altamente rotativas, eventuales y cambio de ubicación, etc.

Por lo tanto, este régimen se rige por los lineamientos de la asociación colectiva realizadas por las empresas y entidades públicas durante el año con sus respectivos colaboradores. (Revista Asesor Empresarial, Régimen de Construcción Civil, pág. 3)

En este sentido, todas aquellas personas que brindan prestación de servicios al sector de la construcción civil, se denominan trabajadores de construcción civil. En este régimen laboral, se pueden encontrar tres grupos: **operarios, oficiales y peones.**

Dentro del grupo de los operarios se encuentran aquellas personas dedicados a la albañilería, carpintería, herrería, pintura, electricidad, gasfitería, plomería, almaceneros, choferes, operarios de mezcladoras de winchas, mecánica y los demás colaboradores considerados como mano de obra calificada.

Los albañiles: son todas aquellas personas que se dedican a las actividades de asentado de las diferentes formas, tarrajeos como son la mezcla que se realizan para las casas, incluye a los diferentes partes de la edificación como son los falsos pisos, trabajados ya sea con yeso o material asignado, esto se da en todo tipo de trabajo ya sea desde su dimensión, como son los pisos enchapado, tejas, cerámica como puede ser dado en todo todos los tipos y de todos los materiales a emplearse y en los sitios ya que el trabajo que se realiza se da en cualquier momento y con presupuesto a la mano.

De carpintería: considera a aquellas personas de la construcción civil que se dedican exclusivamente a los trabajos de encofrados en paredes, pisos de toda clase en parquet, techos, columnas, vestiduras de columnas, escaleras; trabajos en madera machihembrada; zócalos de maderas, colocación de puertas, ventanas, chapas y como también la colocación de celotex.

Electricista: agrupa a las personas que están consagradas al rubro de las instalaciones eléctricas en las obras de construcción civil. Son aquellas actividades relacionadas a las conexiones eléctricas.

Personas dedicadas a las instalaciones sanitarias y de aire acondicionado: son las actividades que tienen que ver con las instalaciones de los conductos y artefactos para el aire acondicionado.

Armaduras de acero: agrupa a aquellas personas que prestan servicios para el doblado de fierros, montaje de estructuras metálicas, vigas y otras partes de la construcción civil que demandan de este tipo de estructuras.

Pintores: son aquellas personas que se dedican a los trabajos de pintura en las edificaciones civiles, trabajos que están compuestos por pintura, cola, jabón, agua y productos relacionados.

El otro grupo de la construcción civil son aquellas personas que se dedican a operar las maquinarias necesarias para estos trabajos, como máquinas de winchas, conducción de vehículos, constructores de ascensores, puentes, túneles, etc.

**Los oficiales:** son aquellas personas que se dedican a relajar los mismos trabajos de los operarios, pero en condiciones de auxiliares, dentro de este grupo se encuentran los agentes de seguridad. Los trabajadores oficiales corresponden al personal que aún no cuenta con la calificación necesaria dentro de una actividad en específico; por lo tanto, no tienen la posibilidad y el derecho de ejercer las labores de los operarios. Los oficiales realizan labores de tarrajeo, asentado de ladrillos de albañilería. En cuanto a las actividades de carpintería, los oficiales realizarán las actividades de desencofrado.

Los argumentos que justifican el estudio reside en su **valor teórico**, en cuanto a las variables de estudio se utilizará información debidamente validada y ordenada por la ciencia, y utilizará como referencia para otras indagaciones, **implicancia práctica**, donde se tendrá que reconocer si el rendimiento profesional de los trabajadores u operarios de construcción tiene implicancia en la calidad de la ejecución de la obra, **relevancia social**, la calidad relacionado con el ejercicio profesional de trabajadores de construcción de las empresas contratistas, **conveniencia o utilidad**, que la obra pública cierre brechas y **utilidad metodológica**, para la valoración de las variables en estudio. Desempeño Laboral de los personales de las empresas constructoras y la Calidad de la ejecución de Obras Públicas, aportará un instrumento apropiadamente validado por expertos especialistas, el mismo que tiene como fin realizar una determinación situacional en proporción del desempeño Laboral con la calidad de la ejecución de las Obras Públicas.



Para esta investigación se diseñó el siguiente problema de investigación ¿Cómo se relaciona el desempeño laboral con la calidad de los trabajadores de empresas contratistas de las obras públicas en el distrito de Yurimaguas, 2019? y a su vez, se formuló preguntas específicas: ¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019? y ¿Cómo es la calidad de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019?

Frente a estas interrogantes, se planteó las hipótesis siguientes: La hipótesis general, expresa que la práctica laboral se relaciona elocuentemente con la calidad de los trabajadores de las empresas contratistas de obras públicas en el distrito de Yurimaguas, 2019, y las hipótesis específicas, precisan que, el desempeño laboral de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019; es bueno; y la calidad de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019, es aceptable.

La investigación busca el siguiente objetivo general: Determinar el grado de correlación entre el desempeño laboral con la calidad de los trabajadores de las empresas contratistas de obras públicas en el distrito de Yurimaguas, 2019 y como objetivos específicos de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019 y caracterizar la calidad de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019.

## II. MÉTODO

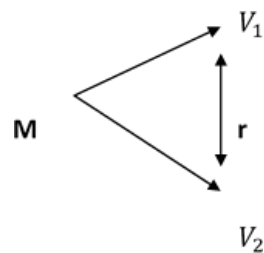
### 2.1. Tipo y diseño de investigación

#### Tipo de estudio

No experimental correlacional, puesto que implica la observación de los hechos, sin intervención del investigador (Hernández, Fernández, Sampieri, 2014, p.152).

#### Diseño de investigación

Diseño descriptivo y correlacional, a propósito de reconocer con cada uno de los objetivos planteados en el presente trabajo, procediendo a describir cada uno de las particularidades y definiciones del estudio, consecutivamente se determinó la relación existente con el desempeño laboral y la calidad en trabajadores de empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019. (Palomino. et al, 2015; p.42). El esquema empleado fue el siguiente:



Dónde:

M= Trabajadores de las empresas contratistas que vienen ejecutando obras en el distrito de Yurimaguas

V<sub>1</sub>= Desempeño laboral

V<sub>2</sub>= Calidad del trabajador

r= relación

### 2.2. Operacionalización de las variables

Variable 1. Desempeño laboral

Variable 2. Calidad del trabajador

Tabla 1: Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Es el valor de la organización que se presenta en las diferentes organizaciones y como lo realizan de acuerdo a las conductas que se lleva a cabo en un determinado periodo. (Palaci, 2005, p. 155)	Evaluar el desempeño laboral de un trabajador con el fin de descubrir su grado de productividad en base a sus actitudes, atributos, atributos, habilidades, compromiso, etc., además con esto se implementa el cumplimiento de metas	Relaciones Interpersonales	Interacción recíproca entre dos o más personas.	Ordinal
			Responsabilidad en el trabajo: Actitud en el desempeño	Asumir las responsabilidades dentro de un entorno laboral cualquiera.	
			Atributos personales	Cualidad o característica propia de una persona, especialmente algo que es parte esencial de su naturaleza	
			Compromiso con la empresa	Decisión personal de cada empleado, el compromiso nace del interior y aporta un extra que conduce a la excelencia	
Calidad del trabajador	Para la calidad se basa en las características de (proceso, producto, organismo, sistema o persona) que le confieren aptitud para satisfacer las necesidades establecidas e implícitas” y todo esto se da bajo la norma ISO 9000 Carro & González (2006, pág. 1-4).	La calidad es satisfacción del cliente y no es otra cosa más que una serie de cuestionamientos hacia una mejora continua	Capacitación técnica	Busca la adecuación de las aptitudes personales del desempeño laboral, sin descuidar la perspectiva de su crecimiento como ser social.	Ordinal
			Formación por competencia	Son conductas observables planteadas como objetivos, laborales que no diferencian género, raza, o clase social, aplicadas en diversos ámbitos de trabajo y con diferente alcance.	
			Evaluación de Desempeño	La evaluación del desempeño es una sistémica apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo.	
			Satisfacción Laboral	La noción está vinculada a saciar un apetito, compensar una exigencia, sosegar las pasiones del ánimo, pagar lo que se debe o premiar un mérito.	

### 2.3. Población y muestra

Fueron cinco trabajadores de cinco empresas contratistas que vienen ejecutando obras públicas en el distrito de Yurimaguas, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Empresas	Clasificación			Total
	Operario	Oficial	Peón	
Caballero Contratistas E.I.R.L.	28	8	32	68
Consorcio Estadio	60	-	60	120
Consorcio Munichis	17	14	88	119
Casa Huamán S.A.C.	39	14	28	81
Consorcio el Árbol	35	17	27	79
<b>Total</b>	<b>179</b>	<b>53</b>	<b>235</b>	<b>467</b>

**La muestra** estuvo conformada por 208 trabajadores que laboran en las diferentes empresas contratistas que vienen ejecutando obras públicas en el distrito de Yurimaguas, distribuidos de modo proporcional a la población.

Empresas	Clasificación			Total
	Operario	Oficial	Peón	
Caballero Contratistas E.I.R.L.	13	4	14	31
Consorcio Estadio	26	-	26	52
Consorcio Munichis	8	6	31	51
Casa Huamán S.A.C. -	18	6	12	36
Consorcio el Árbol	16	8	12	36
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>24</b>	<b>103</b>	<b>208</b>

Para el cálculo de la muestra se ha utilizado el muestreo especificada, esta técnica, pertenece a la familia de muestreos probabilísticos, que fraccionar toda la población del objeto de estudio en diferentes grupos o subconjuntos, de manera que un individuo puede solo pertenecer a un estrato. El método empleado para seleccionar la muestra fue no probabilístico, la condición para elegir la muestra fue de acuerdo con las prioridades de la investigadora.

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

**Técnica.** Fue la encuesta para ambas variables, el cual fue aplicada a los trabajadores de construcción de las empresas constructoras que vienen ejecutando obras en la ciudad de Yurimaguas. Según García (1993) una encuesta es la indagación ejecutada sobre un modelo sometidos representativamente de un combinado más extenso, realizándose en el entorno de un ente, usando programaciones normalizados de interrogatorio, con el propósito de conseguir exactitudes cuantitativas de una diversidad de tipologías objetivas como subjetivas.

**Instrumento.** Se empleó 2 cuestionarios. Ambos fueron elaborados en base a una serie de ítems relacionados a las dimensiones e indicadores de las variables, desempeño laboral y calidad de los trabajadores de los entes contratistas de ejecución de obras públicas. Según Ñaupas (2009), un cuestionario “es la característica de la técnica que reside en formular un cierto conjunto metódico de preguntas trazadas, en la rúbrica que están en relación a las hipótesis de estudio y por consiguiente a las variables e indicadores de indagación. Con el propósito de coleccionar información para contrastar las hipótesis de investigación”

### Cuestionario sobre desempeño laboral

El instrumento fue perfilado y adecuado por la autora, con el objetivo de conseguir pesquisas de los operarios, oficiales y peones sobre el desempeño laboral; consta de 16 ítems intercambiados conforme con los indicadores y dimensiones de las variables. Los ítems en su totalidad tienen el mismo número o cantidad de elecciones de respuesta: "Totalmente en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), Indiferente (3), De Acuerdo (4) y Totalmente de Acuerdo (5).

Dimensiones / Indicadores	Ítems	Valoración
Relaciones interpersonales	Del ítem 1 al ítem 4	
Responsabilidad en el trabajo	Del ítem 5 al ítem 9	TDA (1) ED (2) I (3)
Atributos personales	Del ítem 10 al ítem 13	DA (4)
Compromiso	Del ítem 14 al ítem 16	TDA (5)

Con la evaluación de cada ítem, se procesó la escala ordinal con 3 cualidades con sus respectivas correspondencias; para la variable en general, como también para cada dimensión.

Nivel de desempeño laboral	Intervalo
Bueno	59 – 80 puntos
Aceptable	37 – 58 puntos
Deficiente	16 – 36 puntos

### **Cuestionario sobre calidad del trabajador**

El referido instrumento fue hecho y adaptado por la autora, con el objetivo de conseguir pesquisa de los operarios, oficiales y peones con respecto a la calidad del trabajador; consigna 19 ítems repartidos conforme con los itinerarios y dimensiones de la variable. Generando para los ítems la misma cuantía de opciones de respuesta: "Totalmente en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), Indiferente (3), De Acuerdo (4) y Totalmente de Acuerdo (5).

Dimensiones / Indicadores	Ítems	Valoración
Capacidad técnica	Del ítem 1 al ítem 7	
Formación por competencias	Del ítem 8 al ítem 12	TDA (1) ED (2) I (3)
Evaluación del desempeño	Del ítem 13 al ítem 15	DA (4)
Satisfacción laboral	Del ítem 16 al ítem 19	TDA (5)

Las evaluaciones de cada uno de los ítems se fabricó una escala ordinal con tres categorías con sus pertinentes correspondencias; para la variable en general, como también para cada una de las dimensiones.

Nivel de calidad del trabajador	Intervalo
Bueno	71 – 95 puntos
Aceptable	45 – 70 puntos
Deficiente	19 – 44 puntos

### **Validez de los instrumentos**

La validez se realizó mediante tres expertos.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1	Metodólogo	48	Es pertinente y aplicable
	2	Administrador	47	Es pertinente y aplicable
	3	Administrador	48	Es pertinente y aplicable
Variable 2	1	Metodólogo	48	Es pertinente y aplicable
	2	Administrador	48	Es pertinente y aplicable
	3	Administrador	48	Es pertinente y aplicable

### Confiabilidad de los instrumentos

Se consideró la pesquisa o datos de modo confiable y objetiva, así mismo para que apoyen a dar solución al problema de investigación, del mismo modo es necesario que cumplan con algunos requisitos que avalen su efectividad y eficacia, al momento de ser aplicados al modelo de investigación. En tal sentido, los instrumentos fueron aprobados y validados por medio del buen juicio de expertos especializados, para luego pasar a estimar o nivel de la confiabilidad, a continuación, se presenta la siguiente formula:

$$\alpha = \left[ \frac{\kappa}{\kappa - 1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^{\kappa} S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Es decir, en primer lugar, se elaboró ambos instrumentos seguidamente se buscó a tres expertos, los cuales estuvieron a cargo del análisis, evaluación, consistencia y organización de los mismos, desde el formato que se les suministró. Así mismo se tuvo en cuenta las recomendaciones y observaciones ejecutadas por parte de expertos con valoración autónoma, para perfeccionar los instrumentos en coordinación con los juicios de validación. Obteniendo resultados por ambas partes de los instrumentos una confiabilidad de 0,60 y 0.65 respectivamente.

### Valores de los niveles de confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
< a 0.53	Confiabilidad nula
0,54 – 0,59	Confiabilidad baja
0,60 – 0,65	Confiabilidad aceptable
0,66 – 0,71	Muy confiable
0,72 – 0,99	Excelente confiabilidad
1.00	Confiabilidad perfecta

*Fuente.* Hernández, R. y otros (2006)

## 2.5. Procedimiento

**Primera etapa.** Se identificó el problema y planificó el proyecto de investigación para establecer la relación en el entorno de las empresas contratistas.

**Segunda etapa.** Se planificó el trabajo de campo, elaborando y validando los instrumentos de recolección de datos, recabando la información mediante la encuesta.

**Tercera etapa.** Se realizó el trabajo de gabinete, ordenándose los datos, procesando y analizando en base a los objetivos, formulando las conclusiones y recomendaciones y luego se redactó el informe.

## 2.6. Método de análisis de datos

Los datos conseguidos en cuanto a ambas variables, se realizó por medios electrónicos, calificados y reglamentados en relación con la unidad de análisis y afinidad a sus variables, siendo los programas de Microsoft Excel y el programa de estadística SPSS 21, los cuales se emplearon para analizar la información conseguida, utilizando técnicas y tablas estadísticas; del mismo para instituir el nivel de aproximación y dirección de las variables empleando el coeficiente de correlación de Spearman mediante siguiente fórmula:



$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Luego se establece las siguientes hipótesis estadísticas:

a. Hipótesis estadística:

$H_0 : r = 0$  El desempeño laboral no se relaciona significativamente con la calidad de los trabajadores de las empresas contratistas de obras públicas en el distrito de Yurimaguas, 2019

$H_1 : r \neq 0$  El desempeño laboral se relaciona significativamente con la calidad de los trabajadores de las empresas contratistas de obras públicas en el distrito de Yurimaguas, 2019

Dónde:

$r$  : Es el nivel de correlación existente entre el desempeño laboral con la calidad de los trabajadores.

Asimismo, los resultados correlacionales conseguidos se examinaron con el coeficiente de correlación de Pearson, en base a los siguientes niveles criterios:

Valor de r	Significado
-1	Correlación inversa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación inversa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación inversa alta
-0,4 a -0,69	Correlación inversa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación inversa baja
-0,01 a -0,19	Correlación inversa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación directa muy baja
0,2 a 0,39	Correlación directa baja
0,4 a 0,69	Correlación directa moderada
0,7 a 0,89	Correlación directa alta
0,9 a 0,99	Correlación directa muy alta
+1	Correlación directa grande y perfecta

## **2.7. Aspectos éticos**

Se respetó la privacidad e intimidad de cada uno de los implicados en la investigación, en cuanto a los datos fueron compilados con la confiabilidad de los participantes competentes en la investigación.

### III. RESULTADOS

#### 31. Desempeño laboral de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019

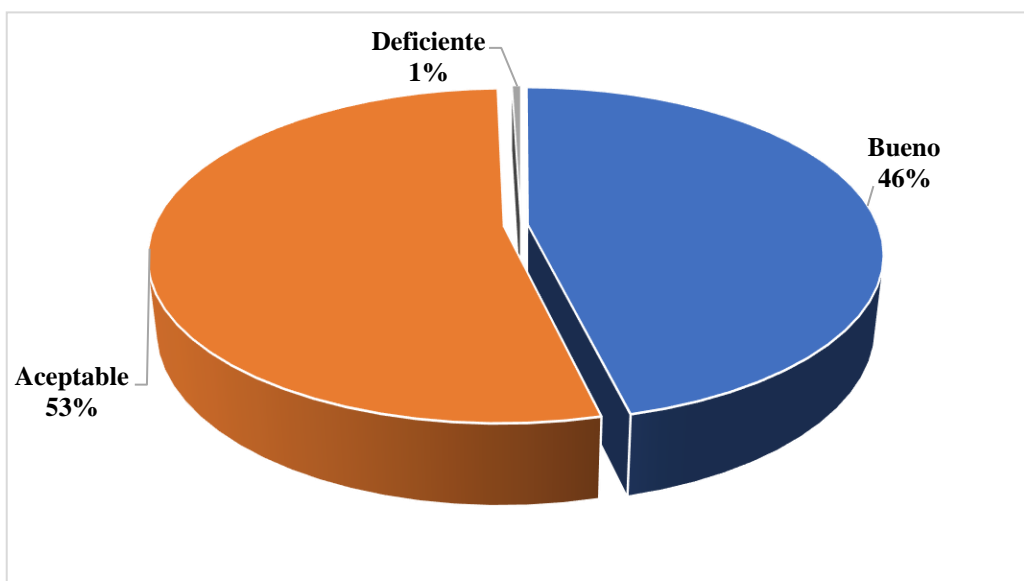
En la tabla 2 y figura 1, se presenta resultados convenientes al **primer objetivo específico**, describir el desempeño laboral de los trabajadores en el contexto de las empresas contratistas de obras públicas.

**Tabla 2**

*Desempeño laboral de los trabajadores en empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019*

	Condición	Cantidad	Porcentaje
Bueno	59 - 80	96	46%
Aceptable	37 - 58	111	53%
Deficiente	16 - 36	1	1%
TOTAL		208	100%

**Fuente.** Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019



**Figura 1.** Estado situacional del desempeño laboral de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas contratistas

### **Interpretación:**

Observándose que, las condición o estado situacional del desempeño laboral de los trabajadores es aceptable o regular según el 53% de los encuestados (111), cuyas puntuaciones ondean entre 37 y 58 puntos y el 46% restante califica con un buen desempeño laboral (96), los cuales fluctúan entre 59 y 80 puntos, y solo un irrelevante 1% de los trabajadores tiene un desempeño deficiente. Es decir, un poco más de la mitad de los trabajadores evidencian relaciones interpersonales aceptables, su responsabilidad en el trabajo, sus cualidades y su compromiso con la empresa es aceptable.

### **32 Calidad de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019**

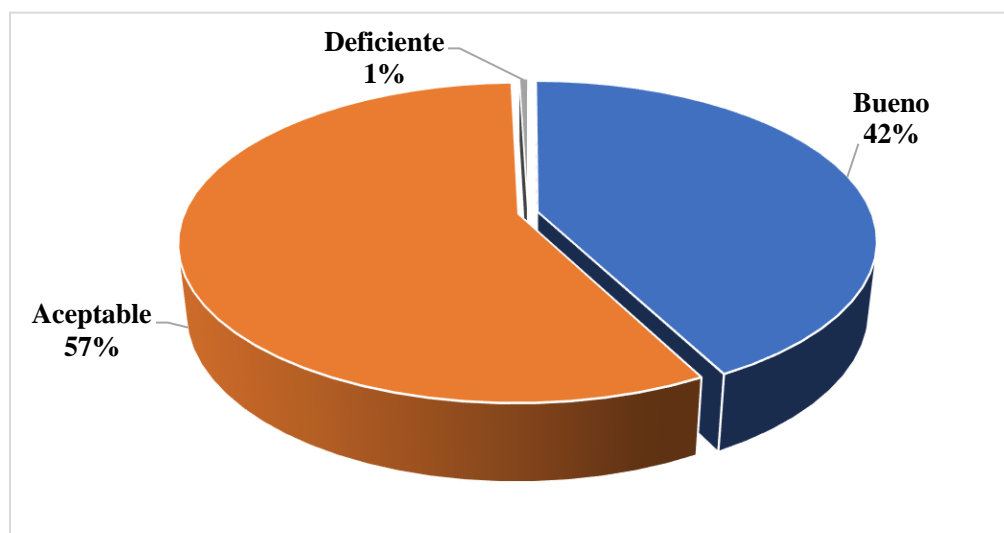
El **segundo objetivo específico** fue, caracterizar la calidad de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019. Consiguientemente, en la tabla y figura 2, se exponen la cantidad y el porcentaje de encuestados repartidos según su estado o condición.

**Tabla 3**

*Calidad de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019*

	<b>Nivel</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Buena	71 - 95	88	42%
Aceptable	45 - 70	119	57%
Deficiente	19 - 44	1	1%
	<b>T O T A L</b>	<b>208</b>	<b>100%</b>

**Fuente.** Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019



**Figura 2.** Estado situacional de la calidad de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas contratistas.

**Interpretación:**

Apreciando, que el 57% de las personas encuestados (119) califican como trabajadores aceptables o regulares, cuyas puntuaciones están entre 45 y 70 puntos, mientras que el 42% de trabajadores (88) se consideran como buenos trabajadores, con puntajes que oscilan entre 71 y 95 puntos, y solo un irrisorio 1% de las personas encuestadas (01) se considera como un colaborador deficiente. Es decir, la mayoría de los trabajadores son valorados y/o calificados como trabajadores aceptables en el contexto de las empresas contratistas de obras públicas; o sea; se considera que son trabajadores que poseen capacitación técnica, son competentes, cumplen con el perfil deseado y se sienten satisfechos laboralmente.

**33. Relación entre desempeño laboral y calidad de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019**

Antes de establecer el grado de correlación del desempeño laboral con la calidad de los trabajadores de las empresas contratistas de obras públicas en el distrito de Yurimaguas, 2019; los datos se sometieron a la prueba de regularidad y se obtuvo una significancia ; en las que se estima un nivel de significancia menor que 0,05 en cada una de las variables y teniendo en cuenta la norma de decisión para la prueba Kolmogorov-Smirnov con datos superiores a 50 datos, se cree que

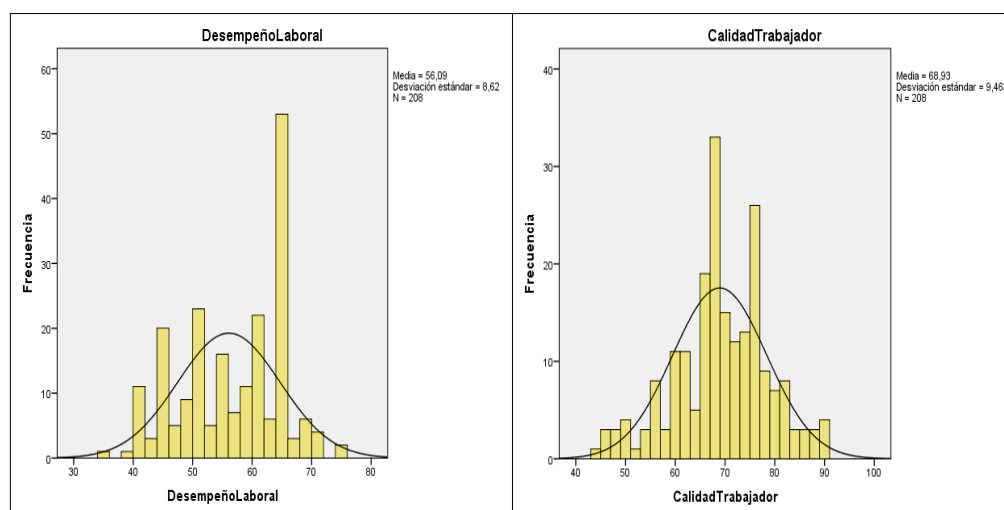
los datos no proceden de una repartición normal; visionando, además, en cada uno de los histogramas y su concerniente curva de normalidad, mostrados en la tabla y figura 3 respectivamente.

**Tabla 4**

*Pruebas de normalidad de los datos*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	,148	208	,000	,946	208	,000
Calidad del trabajador	,100	208	,000	,982	208	,008

a. Corrección de significación de Lilliefors



**Figura 3.** Distribución normal de los datos de las variables de estudio.

*Fuente:* Datos procesados mediante el SPSS

**Interpretación:**

En ese sentido, en la tabla 4 se observa las correlaciones de Spearman para el análisis correlacional; teniendo una determinada presencia de un valor de correlación directa de 0,606 en el nivel 0,000 y con exploración estadístico personal. Por tanto, frente a un p-valor ( $0,000 \leq 0,01$ ) se impugna la hipótesis nula y se admite que, el desempeño laboral se relaciona elocuentemente con la calidad de los trabajadores de las empresas contratistas de obras públicas. Dicho de otro modo, las relaciones interpersonales, actitud ante el desempeño, las

cualidades personales, el compromiso con la empresa inciden en la calidad del trabajador en el contexto de las empresas contratistas.

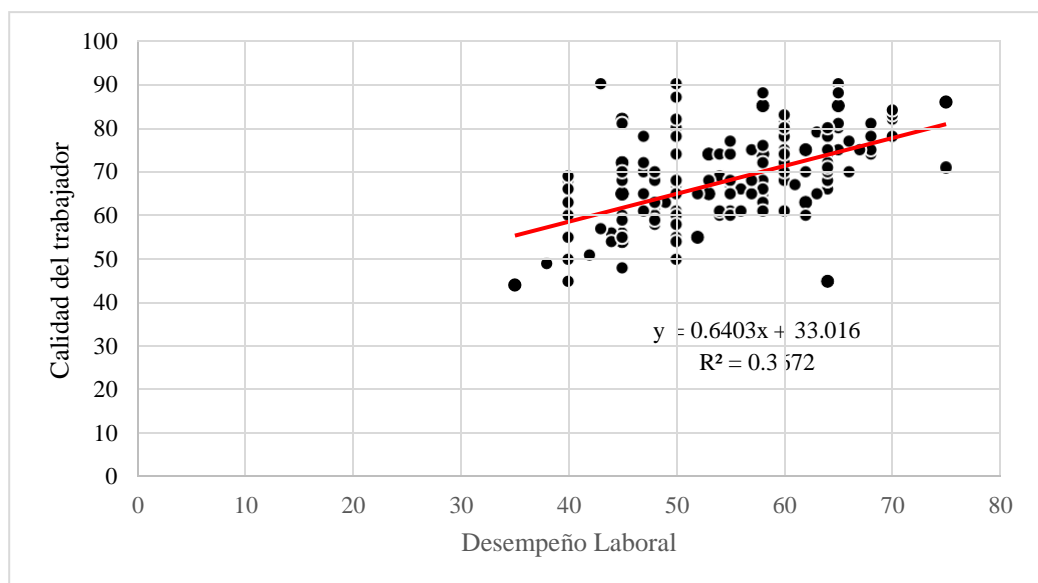
**Tabla 5**

*Correlación y prueba de hipótesis de las variables de estudio*

Correlaciones de Spearman		Desempeño laboral	Calidad del trabajador
<b>Desempeño laboral</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,606**
	Sig. (unilateral)	.	,000
	Muestra	208	208
<b>Calidad del trabajador</b>	Coefficiente de correlación	,606**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	.
	Muestra	208	208

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

*Fuente.* Datos procesados en el SPSS



**Figura 4.** *Relación de sometimiento entre el desempeño laboral y calidad del trabajador*

*Fuente:* Datos procesados en Microsoft Excel procedentes de la tabla 1 y 2

**Interpretación:**

Asimismo, en la figura 4, nos muestra la correlación y esparcimiento de los datos, así como, el coeficiente de determinación ( $r^2 = 0.3672$ ) el cual indica que la calidad del trabajador (Capacidad técnica, competencias profesionales, perfil

profesional, bienestar laboral) es influenciado por la ocupación laboral en 36.7%, la diferencia (63.3%) pende de otros elementos asociados.



#### **IV. DISCUSIÓN**

El desempeño laboral de los empleados o trabajadores de una prioridad en las empresas de hoy; porque se trata de una cuestión muy importante como la productividad y la rentabilidad de la empresa o negocio. Entonces, se debe tener mucha claridad qué o cómo hacer para mejorar el desempeño del obrero o trabajadores, puesto que de eso depende los resultados y el crecimiento de la empresa. Del mismo modo se necesita constante evaluación para dichos trabajos sean favorables, ya que uno es parte de un proyecto siempre y cuando este sea supervisado por su personal.

Por lo tanto, el objetivo primordial del presente estudio fue determinar el grado o nivel de correlación entre el desempeño laboral y la calidad del trabajador en las empresas contratistas del distrito de Yurimaguas; así como, describir el estado situacional del desempeño laboral y caracterizar las características de la calidad del trabajador fueron los principales objetivos específicos. Siendo los resultados primordiales los que indican, ambas variables están directamente relacionadas y la calidad del colaborador depende del 36,7% del desempeño laboral. Además, un 53% de los trabajadores evidencian un desempeño laboral aceptable o regular; mientras que el 57% de los trabajadores han calificado con aceptable calidad. Mencionado que no siempre el desempeño es malo siempre tiene que con el apoyo constante y la buena actitud de querer trabajar más si eres una persona que depende de un trabajo, si bien es cierto la competitividad de hoy en día donde las cifras demuestran las diferencias que el cliente tiene poder cuando un trabajo no lo sale previsto asimismo las falencias que hace que los resultados muchas veces no sea la adecuada, la atención del servicio es primordial creando satisfacción en ellos.

Entonces, existen una diversidad de investigaciones con la cuales se concuerda en parte; Zans (2017), en su trabajo de investigación encontró que en cuanto a la variable de estudio se lleva a cabo con un nivel bajo a pesar del cumplimiento de las tareas se dentro del tiempo establecido, la entidad carece de un plan de capacitaciones orientado a fortalecer las competencias. Con ello se determinó además que a medida que se desarrollen mejores actividades orientadas a la mejora del clima dentro de la organización, esta brindará mejores resultados en cuanto al desempeño de los colaboradores que se encuentren conformando la fuerza laboral, por lo tanto, se identificó que es necesario desarrollar estos lineamientos como aliado para fortalecer

aparte de los vínculos laborales internos entre personal operativo y administrativo, se pueda también ayudar a que los resultados sean beneficiosos a nivel empresarial como personal ya que ambos serán beneficiados como respuesta al buen desempeño, por ello, no solo se trata de exigir cambio en los trabajadores sino la empresa desarrolle actividades de mejora en el clima que se vive dentro de las áreas en la empresa de todos los niveles como insumo principal para una motivación productiva basada no en exigencias sino en propuestas agradables para los colaboradores, de esta manera además la empresa podría beneficiarse mediante el compromiso desarrollado por los colaboradores al encontrar satisfacción en el puesto donde se encuentren.

Asimismo, se determinó que es necesario que la empresa determine los tipos de motivación que se encuentran en el personal de modo que pueda direccionar actividades más eficaces para resultados más significativos con miras a mejorar el desempeño. (p. 143)

Igualmente, Sum (2015) en su trabajo de investigación concluyó que las influencias de ambas variables se relacionan entre sí ya que ambas variables tienen una fuerte relación, por lo tanto, se deduce que, cuando se realice una variación ya sea positiva o negativa en la variante dependiente, esta traerá cambios en el desempeño presente en el personal encargado de llevar a cabo las labores dentro de la empresa u organización, por tal motivo, al encontrar una relación, se determina que es necesario mantener al personal motivado en todos los aspectos para que se encuentre a gusto en su puesto y sobre todo con la organización; sin embargo, debido a la diversidad de personas que laboran en la empresa, esta contempla una diversidad amplia de creencias, culturas, costumbres, sobre todo fuentes de motivación distintas, con ello se presenta un gran reto para poder unificar estas fuentes de motivación en el personal para que las actividades de la empresa destinada a generar motivación tengan mayor éxito, por ello se identificó la necesidad de que la empresa conozca muy de cerca al personal y poder direccionar las acciones para motivarlos y encontrar una relación genuina capaz de promover el desempeño de manera sostenible sin tener que llegar al límite de ser forzado en ningún sentido. Finalmente, se conoció que los colaboradores no se encuentran motivados de manera suficiente por lo que el desempeño se da en base a obligaciones o motivaciones de tipo personal o familiar lo cual genera una problemática en cuanto a la inestabilidad del personal que puede dar origen a la

rotación de los mimos por lo que traería gastos para la empresa. (p. 65) Por su parte y en el contexto nacional, los estudios realizados por Ramírez (2018) señalan que La Formación Profesional influye efectiva y positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil en la empresa COSAPI. (p. 129).

Dado que el desempeño laboral en todos sus aspectos se mantiene y es en este nivel que tiene concordancia con los diferentes aspectos tanto trabajadores, personal ya sea de obra o de planta, siempre el desempeño influye en cualquier variable que tiene que ver con el rendimiento de cada persona. Asimismo, lo mencionado por el autor También Maggi (2018), sostiene que después de haber realizado la investigación, se obtuvo una afirmación que, los beneficiarios que asisten al Hospital, muestran insatisfacción en diversas interrogantes planteadas en la recolección, lo cual representa un bajo nivel de resultados de acuerdo a las proyecciones del nosocomio. El Hospital General de Milagro tiene la oportunidad de utilizar la gestión de manera adecuada lo cual le permitirá incrementar sus niveles de caída en el servicio entregado. Asimismo, se conoció que los factores que mayor incidencia tienen en la insatisfacción de los usuarios, está referidos a la mala disposición del personal encargado para atender las necesidades y consultas que los clientes presentan, manifestaron que estos no muestran empatía con sus diferentes requerimientos y a veces desconocimientos de los aspectos técnicos referente a este campo lo cual genera impaciencia en el personal que se ve evidenciado en rasgos físicos no agradables.

Por otro lado, la muestra encuestada dio a conocer mediante su manifestación que en ocasiones el personal no presenta los conocimientos técnicos para atender los distintos requerimientos de salud que demanda la población lo cual genera insatisfacción y desconfianza por parte del público ya que se trata de la salud de las personas por lo que requieren de una atención de calidad. Finalmente, se determinó que las necesidades que presenta el nosocomio son capacitaciones al personal en cuanto a atención al público, actualización de conocimientos técnicos para proceder a la atención médica y una evaluación de desempeño a los colaboradores para determinar las necesidades de reforzamiento teórico de manera que puedan presentar un buen desempeño y cumplir con las funciones encomendadas a cabalidad cumpliendo las expectativas del público generando la satisfacción necesaria para recibir el respaldo. (p. 80)

En el espacio nacional, López (2018), en su trabajo de investigación concluyó que, posterior al análisis de las variables del personal administrativo convenido de la Universidad de San Martín de Porres” y su relación, se determinó que la primera tiene una relación demostrativa y directamente correlacional con la segunda” (p.96). Equivalentemente, los estudios realizados por Gonzales & Montalban (2017) sobre el desempeño laboral y la complacencia laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, encontraron que el 44% de los colaboradores calificaron como regular, el 22% de los colaboradores lo calificaron como deficiente. Así mismo el 20% señalaron que es muy deficiente, el 13% eficiente y el 0% muy eficiente. (p. 54). Los estudios demuestran que la regularidad del personal más que todo en entidades públicas siempre es por burocracia, ya que el trabajo es monótono, y la simplificación administrativa se da de acuerdo a los pasos que tiene de presentar solicitud, después entrega, responder a ese documento una serie de pasos de la cual dificulta responder con facilidad el pedido que realizan.

Frente a estos resultados y conclusiones, se puede identificar las ventajas de medir el desempeño de los trabajadores; ofrecer mejorar en los puestos laborales acorde con la competencia y perfil profesional, identificar problemas de organización y disminuir los factores externos a la empresa que inciden la calidad de los trabajadores. Entonces, considero que son variados los factores que afectan el desempeño y la calidad del trabajador; desde la falta de capacitación por parte de la empresa, hasta la motivación o gusto con la que realiza las tareas y el compromiso con la empresa. Por ejemplo, el clima laboral adverso de un trabajador puede desencadenar en desinterés o falta de compromiso para hacer un trabajo de calidad.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1.** El desempeño laboral se relaciona directa y significativamente con la calidad de los trabajadores de las empresas contratistas de obras públicas en el distrito de Yurimaguas, 2019; por cuanto, se obtuvo una correlación positiva ( $r= 0,606$ ) con un p-valor ( $0.000 < 0,01$ ) impugnándose la hipótesis nula. Es decir, el desempeño laboral incide en la calidad de los trabajadores.
  
- 5.2.** El desempeño laboral de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019 es aceptable, según el 53% de apreciaciones y bueno según el 46% de calificaciones asignadas. Es decir, las relaciones interpersonales, el compromiso en el trabajo, los atributos personales y la obligación con la empresa son aceptables.
  
- 5.3.** La calidad de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019 es aceptable, según el 57% de apreciaciones y es buena según el 42% de calificaciones concedidas. Es decir, la mayoría de los trabajadores evidencian rasgos o características aceptables en materia de capacidades técnicas, competencias y perfil profesional.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1.** Se recomienda que los directivos, gerentes y jefes de las empresas contratistas de obras públicas en el distrito de Yurimaguas, propiciar las condiciones logísticas y técnicas para mantener y/o potenciar la calidad de los trabajadores, realizando un plan de acción para fortalecer los desempeños de los trabajadores, por cuanto, están directamente relacionadas.
  
- 6.2.** A los directivos, gerentes y jefes de las empresas contratistas de obras públicas en el distrito de Yurimaguas, se sugiere potenciar el desempeño y rendimiento laboral de los trabajadores, mediante la planificación e implementación de un plan de acción orientado a fortalecer las capacidades técnicas y profesionales; así como, las habilidades sociales.
  
- 6.3.** A directivos, gerentes y jefes de las empresas contratistas de obras públicas en el distrito de Yurimaguas, se sugiere promover labores para mejorar la calidad de los trabajadores, por medio de la planificación y ejecución de un plan de desarrollo de personas, que contemple actividades que potencien las capacidades técnicas y profesionales; así como la identidad y compromiso con la empresa.

## REFERENCIAS

- Ávila O, Ortega A. & Serna J, (2011). *Importancia e influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente*, Universidad Autónoma de Chihuahua, México. <http://www.fca.uach.mx/apcam/2014/04/08/Ponencia%20160-UACH.pdf>
- Bobadilla, C. (2017). *Clima Organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Recuperada de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Castro, P. C. (2017). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en el año 2016*. (Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú. Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8520/Castro\\_APC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8520/Castro_APC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta Edición – noviembre de 1999 – Editorial Mc Graw Hill. <https://docplayer.es/15879766-Idalberto-chiavenato-administracion-de-recursos-humanos-quinta-edicion-noviembre-de-1999-editorial-mc-graw-hill.html>
- García, M. (1993). *La Encuesta. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid, España: Alianza Universidad.
- Gonzales, J. & Montalban L. (2017). *El desempeño laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, Región San Martín, en el periodo 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Recuperada de <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3223>.
- Guevara M. (2017). *Gestión de calidad aplicando la Norma ISO 9001 en la construcción de la infraestructura educativa N° 00187 Surquillo – distrito de San Fernando-Provincia Rioja – Región San Martín*. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Recuperada de <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/2718>.
- Gutierrez, A. & Orihuela P. (2014). *La motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: Un tema pendiente*. (Artículo). Recuperada de [http://www.motiva.com.pe/articulos/Motivacion\\_satisfaccion\\_laboral.pdf](http://www.motiva.com.pe/articulos/Motivacion_satisfaccion_laboral.pdf)

- López, D. (2018). *Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos de la Universidad de San Martín de Porres de la sede de Lima*. (Tesis de pregrado). Universidad San Martín de Porres. Lima- Perú. Recuperada de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4282/1/garrido\\_mal.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4282/1/garrido_mal.pdf)
- López, R. (2005). *La calidad total en la empresa moderna*. (Artículo) Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942412006>
- Maggi, W. (2018). *Evaluación de la calidad de la atención en relación con la satisfacción de los usuarios de los servicios de emergencia pediátrica Hospital General de Milagro*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperada de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9976/1/T-UCSG-POS-MGSS-115.pdf>
- Ñaupas, H. (2009) *Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis*. Lima, Edit. CEPREDIM\_UNMSM.
- Pedraza, E.& Amaya, G. & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. (Artículo Científico).
- Ramirez, A. (2018). *La formación profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la construcción de la Empresa COSAPI, Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperada de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3665>
- Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XVI, núm. 3, septiembre-diciembre, 2010, pp. 493-505. Recuperada de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Rosales F. (2017). *La calidad de atención a los usuarios según los directores de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31544>.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral, estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades,



Quetzaltenango, Guatemala. Recuperada de  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Yaranga L. (2017). *Diagnóstico de la Calidad en la supervisión de Obras Públicas ejecutadas por el Gobierno Regional de Huancavelica en la provincia de Huancavelica en los años 2015-2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú. Recuperada de  
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1597>.

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN- Managua*. (Tesis de maestría). Recuperada de  
<http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

# **Anexos**

## Matriz de Consistencia

**Título: Desempeño laboral y calidad en trabajadores de empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019.**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos												
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se relaciona el desempeño laboral con la calidad de los trabajadores de empresas contratistas de las obras públicas en el distrito de Yurimaguas, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019?  ¿Cómo es la calidad de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el grado de correlación entre el desempeño laboral con la calidad de los trabajadores de las empresas contratistas de obras públicas en el distrito de Yurimaguas, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Describir el desempeño laboral de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019.  Caracterizar la calidad de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El desempeño laboral se relaciona significativamente con la calidad de los trabajadores de las empresas contratistas de obras públicas en el distrito de Yurimaguas, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas.</b> El desempeño laboral de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019; es bueno.  La calidad de los trabajadores en las empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019, es aceptable.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>												
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>													
<p><b>Tipo de estudio</b> La presente investigación es cuantitativa, no experimental correlacional.</p> <p><b>Tipo de diseño:</b></p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Dónde: <b>m:</b> Trabajadores de las empresas constructoras que vienen ejecutando obras en la ciudad de Yurimaguas <b>V1:</b> Desempeño Laboral <b>V2:</b> Calidad <b>r:</b> Coeficiente de relación</p>	<p><b>Población</b> Se ha tomado en consideración 05 empresas contratistas que vienen ejecutando obras públicas en el distrito de Yurimaguas, 2019.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra estuvo conformada por 208 trabajadores que laboran en las diferentes empresas contratistas que vienen ejecutando obras públicas en el distrito de Yurimaguas, distribuidos de modo proporcional a la población.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño Laboral</td> <td>Relaciones Interpersonales</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad en el trabajo: Actitud en el desempeño</td> </tr> <tr> <td>Atributos personales: Cualidades inherentes a su personalidad</td> </tr> <tr> <td>Compromiso: Actitud en relación con los valores de la Empresa</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Calidad</td> <td>Capacitación técnica</td> </tr> <tr> <td>Formación por competencia</td> </tr> <tr> <td>Evaluación de Desempeño</td> </tr> <tr> <td>Satisfacción Laboral</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Desempeño Laboral	Relaciones Interpersonales	Responsabilidad en el trabajo: Actitud en el desempeño	Atributos personales: Cualidades inherentes a su personalidad	Compromiso: Actitud en relación con los valores de la Empresa	Calidad	Capacitación técnica	Formación por competencia	Evaluación de Desempeño	Satisfacción Laboral
Variables	Dimensiones														
Desempeño Laboral	Relaciones Interpersonales														
	Responsabilidad en el trabajo: Actitud en el desempeño														
	Atributos personales: Cualidades inherentes a su personalidad														
	Compromiso: Actitud en relación con los valores de la Empresa														
Calidad	Capacitación técnica														
	Formación por competencia														
	Evaluación de Desempeño														
	Satisfacción Laboral														

## Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario correspondiente a la variable desempeño Laboral						
Estimado trabajador, solicitamos su colaboración respondiendo el presente cuestionario para conocer su apreciación acerca del desempeño laboral en el trabajador de las empresas contratistas con lo referente a las relaciones interpersonales, responsabilidad en el trabajo, atributos personales y compromiso.						
<b>Instrucciones:</b> Se agradecerá leer detenidamente las preguntas y responder marcando la alternativa que considere válida.						
<b>Datos Generales: Función Laboral:</b>				<b>Tiempo de Servicio:</b>		
DIMENSIONES E INDICADORES		ESCALA VALORATIVA				
RELACIONES INTERPERSONALES		Totalmente en Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Totalmente de Acuerdo (5)
1	El operario, oficial o el peón tiene un trato adecuado con sus compañeros de trabajo					
2	El operario, oficial o el peón tienen un trato adecuado con el maestro de obra.					
3	El operario, el oficial y el peón es abierto a la crítica, es decir muestra disposición a recibir retroalimentación del trabajo que realiza.					
4	El operario, el oficial y el peón cumplen con las tareas asignadas por el maestro de obra.					
<b>RESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO: ACTITUD EN EL DESEMPEÑO</b>						
5	El operario, el oficial y el peón cumplen con los rendimientos establecidos en la construcción.					
6	El operario, el oficial y el peón cumplen las tareas asignadas en el tiempo establecido de acuerdo a sus funciones.					
7	El operario, el oficial y el peón respetan la jornada laboral establecida.					
8	El operario, el oficial y el peón cuentan con los conocimientos que requiere el puesto de trabajo.					
9	El operario, el oficial y el peón cumplen con las instrucciones del maestro de obra y lo aplican en las diferentes actividades designadas.					
<b>ATRIBUTOS PERSONALES: CUALIDADES INHERENTES A SU PERSONALIDAD</b>						
10	El operario, el oficial y el peón tienen la disposición de colaborar con sus compañeros de trabajo en el desarrollo de los diferentes procesos productivos en la obra.					
11	El operario, el oficial y el peón aportan ideas al maestro de obra a la ejecución de los diferentes procesos constructivos.					
12	El operario, el oficial y el peón son cuidadosos de su aspecto personal, es decir usa los EPP, vestuario adecuado utilizado en la ejecución de la obra.					
13	El operario, el oficial y el peón demuestran proactividad en el desempeño de las diferentes actividades, es decir tienen iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas y necesidades futuras que puedan desarrollar en la ejecución de los diferentes procesos constructivos.					
<b>COMPROMISO: ACTITUD EN RELACIÓN A LOS VALORES DE LA EMPRESA</b>						
14	El operario, el oficial y el peón tienen el compromiso con la calidad en el desarrollo de sus funciones, es decir cumplen de manera excelente cada una de sus actividades.					
15	El operario, el oficial y el peón saben escuchar y se comunican entre sí, para que puedan cumplir con las metas establecidas en el trabajo.					
16	El operario, el oficial y el peón trabajan en equipo junto con el maestro de obra para el cumplimiento de las metas en la ejecución de la obra.					

*Fuente.* Adecuado de Ramírez, A. (2018)

## Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario correspondiente a la variable Calidad						
<p>Estimado trabajador, solicitamos su colaboración respondiendo el presente cuestionario para conocer su apreciación acerca de la calidad en los trabajadores de empresas contratistas, para tal efecto es necesaria responder las siguientes preguntas con lo referente a su capacidad técnica, formación por competencias, evaluación del desempeño y satisfacción laboral.</p> <p><b>Instrucciones:</b> Se agradecerá leer detenidamente las preguntas y responder marcando la alternativa que considere válida.</p>						
<b>Datos Generales: Función Laboral:</b>				<b>Tiempo de Servicio:</b>		
DIMENSIONES E INDICADORES		ESCALA VALORATIVA				
CAPACITACIÓN TÉCNICA		Totalmente en Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Totalmente de Acuerdo (5)
1	El operario, el oficial y el peón tienen la capacitación técnica requerida, y poseen un perfil adecuado a los requerimientos de la empresa y para el desarrollo de sus actividades en la obra.					
2	El operario, el oficial y el peón conocen todos los procesos constructivos que se desarrollan en la obra.					
3	El operario, el oficial y el peón tienen conocimiento en la utilización de recursos, maquinaria, equipos y herramientas que se utilizan en los diferentes procesos constructivos.					
4	El operario, el oficial y el peón cuentan con capacitación técnica referente a normatividad de seguridad en obras civiles					
5	El operario, el oficial y el peón tienen conocimiento en dibujo CAD de edificaciones.					
6	El operario, el oficial y el peón saben leer los planos de las diferentes especialidades que se vienen desarrollando en la obra.					
7	El operario, el oficial y el peón tienen conocimiento de control de calidad de materiales, herramientas y equipos.					
FORMACIÓN POR COMPETENCIAS						
8	El operario, el oficial y el peón tienen conocimiento de todos los procesos constructivos de la obra.					
9	El operario, el oficial y el peón muestran actitudes y destrezas que aportan beneficiosamente en el desarrollo de las actividades asignadas .					
10	El operario, el oficial y el peón tienen a la asertividad como parte de su formación por competencias para la integración social dentro de la obra, es decir expresan sus opiniones respetando las de los demás.					
11	El operario, el oficial y el peón respetan todas las disposiciones reglamentarias para la ejecución de la obra, es decir cumplen con los planes de seguridad, plan de impactos ambiental y otras disposiciones establecidas por la empresa contratista.					
12	El operario, el oficial y el peón cumplen con el desempeño laboral deseado por la empresa contratista.					
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO						
13	El operario, el peón y el oficial cumplen con el perfil deseado por la empresa contratista.					
14	El operario, el oficial y el peón cumplen con los rendimientos de construcción establecidos.					
15	El operario, el oficial y el peón cumplen con las tareas asignadas en el tiempo establecido.					
SATISFACCIÓN LABORAL						
16	El operario, el oficial y el peón se sienten satisfechos con la capacitación técnica que les brinda la empresa contratista para el desarrollo de sus actividades.					
17	El operario, el oficial y el peón se sienten satisfechos con la remuneración recibida por parte de la empresa contratista.					
18	El operario, el oficial y el peón se sienten cómodos en el área de trabajo.					
19	El operario, el oficial y el peón se sienten cómodos con el trato brindado por el personal de la empresa contratista.					

*Fuente.* Adecuado de Ramirez, A. (2018).

## Validación de instrumentos

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Docente de investigación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Fatima del Carmen Arcos Salas

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Desempeño Laboral</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				2	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño Laboral</b>					2
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Desempeño Laboral</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					2
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					2
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					2
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					2
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño Laboral</b>					2
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					2
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					2
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 15 de noviembre de 2019

  
 -----  
**Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán**  
**ECONOMISTA**  
**Reg. 0134 - CELAM**



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Docente de investigación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Fatima del Carmen Arcos Salas

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					4
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Calidad</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					4
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Calidad</b>				3	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Calidad</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				4	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					4
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					4
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					4
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Calidad</b>					4
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					4
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					4
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 15 de noviembre de 2019

  
 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán  
**ECONOMISTA**  
 Reg. 0134 - CELAM

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dr. Luis Alberto Navarro Hospinal  
 Institución donde labora : Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas  
 Especialidad : Ciencias de la educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Fatima del Carmen Arcos Salas

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Desempeño laboral</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño Laboral</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Desempeño Laboral</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño Laboral</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 15 de noviembre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dr. Luis Alberto Navarro Hospinal  
 Institución donde labora : Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas  
 Especialidad : Ciencias de la educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Fatima del Carmen Arcos Salas

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Calidad</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Calidad</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Calidad</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Calidad</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

48

Tarapoto, 15 de noviembre de 2019

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE ALTO AMAZONAS  
 Dr. Luis Alberto Navarro Hospinal  
 FACULTAD DE EDUCACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES Y TURISMO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Mra. Dayani Shirley Romero Vela  
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión  
 Especialidad : Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Fatima del Carmen Arcos Salas

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Desempeño laboral</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño Laboral</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Desempeño Laboral</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño Laboral</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 15 de noviembre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mrs. Dayani Shirley Romero Vela  
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión  
 Especialidad : Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Fatima del Carmen Arcos Salas

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Calidad</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Calidad</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Calidad</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Calidad</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 15 de noviembre de 2019



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN  
 Dayani Shirley Romero Vela  
 CIP 17 11111



## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



**CABALLERO CONTRATISTAS  
GENERALES E.I.R.L.**

*Ejecución de Obras Cíviles en General – Alquiler de Maquinaria  
de Construcción Equipos y Servicios en General.*



Yo, el Ing. Rolando Ochoa Perez, Residente de Obra de la Empresa contratista CABALLERO CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L., que viene ejecutando la obra: **"MEJORAMIENTO Y AMPLIACIÓN DE LOS SERVICIOS DE LABORATORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE ALTO AMAZONAS, DISTRITO DE YURIMAGUAS, PROVINCIA DE ALTO AMAZONAS, DEPARTAMENTO DE LORETO CON CÓDIGO ÚNICO N° 2325779"**, deja constancia que la estudiante **Br. Fatima del Carmen Arcos Salas**, de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo – sede Tarapoto, realizó su investigación de su tesis titulada: **"Desempeño laboral y calidad en trabajadores de empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019"**, "en el año que se menciona en el título mismo.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

  
CABALLERO CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L.  
ING. ROLANDO OCHOA PEREZ  
CÓDIGO ÚNICO 2325779  
RESIDENTE DE OBRA

Yurimaguas 29 de noviembre del 2019

RUC: 20528115897  
REG. OSCE N° 17144  
Of. Princ.: C. Tte. Cesar López N° 761 – Yurimaguas

Teléfonos: (65) 353960 - 942171115  
Email: [caballerocontratistas@gmail.com](mailto:caballerocontratistas@gmail.com)  
Sucursal: Calle Morona N° 1298 – Iquitos

# CONSORCIO ESTADIO YURIMAGUAS

Dirección: Jirón Ramón Castilla N° 466

Telefono: 965-907250/965017272

E-mail: [consyavari@hotmail.com](mailto:consyavari@hotmail.com)

IQUITOS-PERU

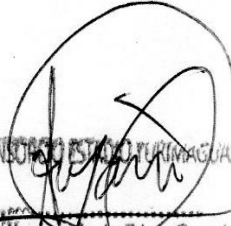
---

## CONSTANCIA

El Representante Legal del **CONSORCIO ESTADIO YURIMAGUAS**, que viene ejecutando la obra: "MEJORAMIENTO Y AMPLIACIÓN DE LOS SERVICIOS DEPORTIVOS DEL ESTADIO MUNICIPAL RICARDO CRUZALEGUI ROJAS DISTRITO DE YURIMAGUAS - PROVINCIA DE ALTO AMAZONAS - REGION LORETO, deja constancia que la estudiante **BR. FATIMA DEL CARMEN ARCOS SALAS**, de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo – sede Tarapoto, realizó su investigación de su tesis titulada: "**Desempeño laboral y calidad en trabajadores de empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019**", "en el año que se menciona en el título mismo.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Yurimaguas, 28 de noviembre del 2019



CONSORCIO ESTADIO YURIMAGUAS  
Guillermo Luis Diaz Osorio  
REP. LEGAL



**CASAHUAMAN**  
*Ingenieros S. A. C.*

El Residente de obra de la Empresa contratista Casahuaman Ingenieros S.A.C. que viene ejecutando la obra: "Mejoramiento de los Servicios de Educación Inicial, Primaria y Secundaria de la I.E.P.E.B.R. Virgen de los Dolores, en la ciudad y Distrito de Yurimaguas – Provincia de Alto Amazonas Departamento de Loreto", deja constancia que la estudiante **Br. Fátima del Carmen Arcos Salas**, de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo – sede Tarapoto, realizó su investigación de su tesis titulada: "**Desempeño laboral y calidad en trabajadores de empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019**", "en el año que se menciona en el título mismo.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Yurimaguas 28 de noviembre del 2019

  
.....  
Juan Enrique Rojas Cabre  
INGENIERO CIVIL  
Reg. del Colegio de Ingenieros N° 51328

## **CONSTRUCTORA YAVARI S.R.L.**

*Dirección: Jirón Ramón Castilla N° 466*

*RUC: 20451375548*

*Teléfono: 965-907250 / 965-017272*

*E-mail: [consyavari@hotmail.com](mailto:consyavari@hotmail.com)*

El Residente de obra de la Empresa contratista Constructora Yavari S.R.L. Con Ruc N°: 20451375548, que viene ejecutando la obra: "Mejoramiento de los Servicios Educativos de la Institución Educativa Pública de E.B.R. El Árbol de la ciudad de Yurimaguas – Distrito de Yurimaguas – Provincia de Alto Amazonas – Departamento de Loreto.

Deja constancia que la estudiante Br. Fatima del Carmen Arcos Salas, de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo – sede Tarapoto, realizó su investigación de su tesis titulada: "Desempeño laboral y calidad en trabajadores de empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019", en el año que se menciona en el título mismo.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Yurimaguas 29 de Noviembre del 2019.



**CONSORCIO EL ARBOL**  
Ing. Pedro Miguel García V...  
CIP. N° 62997  
RESIDENTE DE OBRA

**CONSTANCIA**

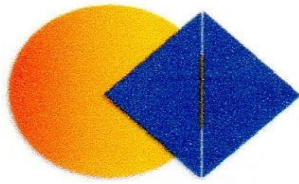
Yo, Keler Humberto Panduro Torres, con CIP N° 50910, Ingeniero Residente de la Empresa contratista CONSORCIO MUNICHIS que viene ejecutando la obra: "MEJORAMIENTO Y REHABILITACIÓN DE LA CARRETERA YURIMAGUAS – MUNICHIS (HASTA EL PUENTE YANAYACU, L=19.02 KM), DISTRITO DE YURIMAGUAS – ALTO AMAZONAS", deja constancia que la estudiante **Br. Fatima del Carmen Arcos Salas**, de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo – sede Tarapoto, realizó su investigación de su tesis titulada: "**Desempeño laboral y calidad en trabajadores de empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019**", en el año que se menciona en el título mismo.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Yurimaguas, 29 de noviembre del 2019

CONSORCIO MUNICHIS  
  
-----  
*Keler Panduro Torres*  
CIP. 50910  
ING. RESIDENTE DE OBRA





**CASAHUAMAN**  
Ingenieros S. A. C.

El Residente de obra de la Empresa contratista Casahuaman Ingenieros S.A.C. que viene ejecutando la obra: "Mejoramiento de los Servicios de Educación Inicial, Primaria y Secundaria de la I.E.P.E.B.R. Virgen de los Dolores, en la ciudad y Distrito de Yurimaguas – Provincia de Alto Amazonas Departamento de Loreto", deja constancia que la estudiante **Br. Fátima del Carmen Arcos Salas**, de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo – sede Tarapoto, realizó su investigación de su tesis titulada: "**Desempeño laboral y calidad en trabajadores de empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019**", "en el año que se menciona en el título mismo.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Yurimaguas 28 de noviembre del 2019

  
.....  
Juan Enrique Rojas Cabre  
INGENIERO CIVIL  
Reg. del Colegio de Ingenieros N°57328

### Base de datos estadísticos

Preguntas	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
Persona 01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	4
Persona 02	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	3	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5
Persona 03	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	
Persona 04	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	
Persona 05	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	
Persona 06	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	5	4	5	3	5	3	4	4	3	5	3	4	5	5	
Persona 07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	5	3	3	3	
Persona 08	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	3	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3	5	
Persona 09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	5	5	
Persona 10	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	
Persona 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	
Persona 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	
Persona 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	
Persona 14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	5	4	5	3	5	3	4	4	3	5	3	4	5	5	
Persona 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	5	4	5	3	5	3	4	4	3	5	3	4	5	5	
Persona 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	
Persona 17	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
Persona 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	
Persona 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
Persona 20	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	
Persona 21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3
Persona 22	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5
Persona 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	3	3	3
Persona 24	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Persona 25	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
Persona 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	4	3	3	5	4	5	5
Persona 27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4

Perso na 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5
Perso na 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	5	3	3	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4	5	
Perso na 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	5	3	3	5		
Perso na 31	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4			
Perso na 32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3		
Perso na 33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
Perso na 34	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	
Perso na 35	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	5		
Perso na 36	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
Perso na 37	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	
Perso na 38	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4			
Perso na 39	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4			
Perso na 40	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5				
Perso na 41	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
Perso na 42	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
Perso na 43	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
Perso na 44	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	
Perso na 45	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3		
Perso na 46	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3		
Perso na 47	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
Perso na 48	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3		
Perso na 49	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3		
Perso na 50	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4			
Perso na 51	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4		
Perso na 52	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4		
Perso na 53	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	5	4	5	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	5			
Perso na 54	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4		
Perso na 55	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
Perso na 56	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	5		
Perso na 57	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	

**Resumen de procesamiento de casos**

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Desempeño Laboral	208	100,0%	0	0,0%	208	100,0%
Calidad del Trabajador	208	100,0%	0	0,0%	208	100,0%

**Descriptivos**

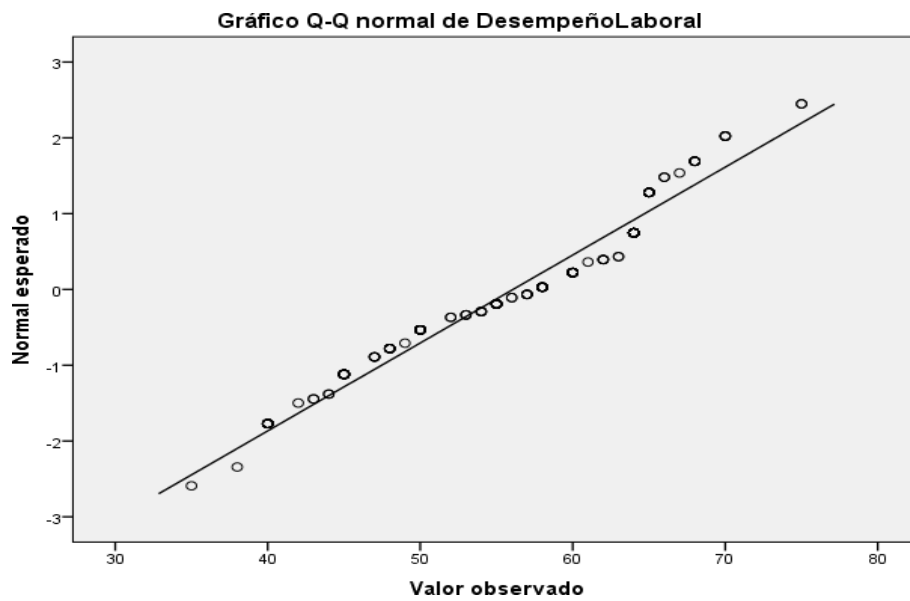
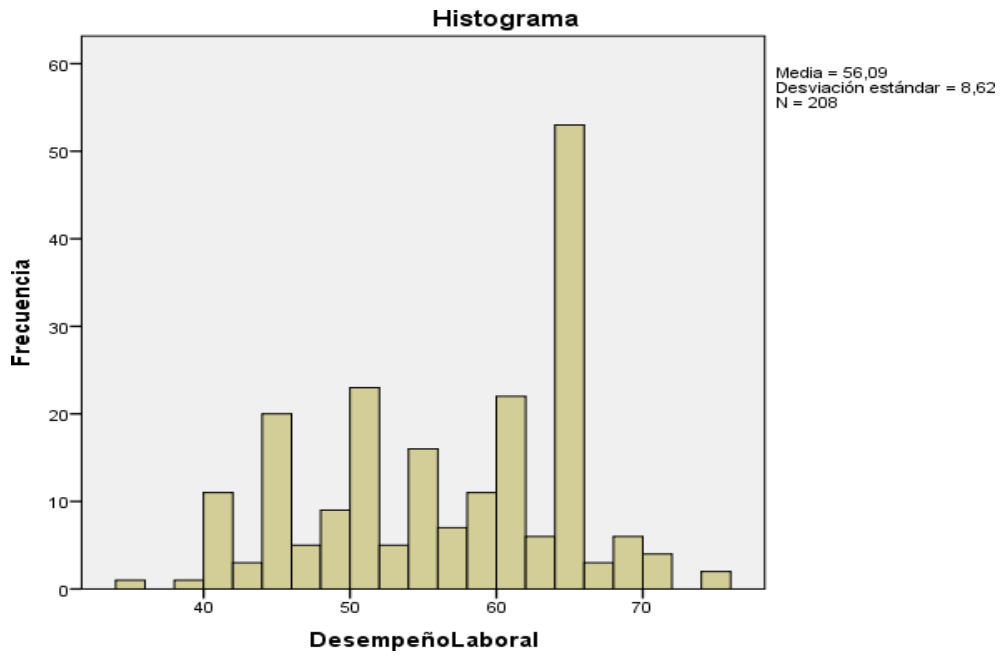
			Estadístico	Error estándar
Desempeño Laboral	Media		56,09	,598
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	54,91	
		Límite superior	57,26	
	Media recortada al 5%		56,24	
	Mediana		58,00	
	Varianza		74,311	
	Desviación estándar		8,620	
	Mínimo		35	
	Máximo		75	
	Rango		40	
	Rango intercuartil		14	
	Asimetría		-,312	,169
	Curtosis		-,913	,336
	Calidad del Trabajador	Media		68,93
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	67,63	
		Límite superior	70,22	
Media recortada al 5%			69,08	
Mediana			68,00	
Varianza			89,555	
Desviación estándar			9,463	
Mínimo			44	
Máximo			90	
Rango			46	
Rango intercuartil			12	
Asimetría			-,289	,169
Curtosis			,123	,336

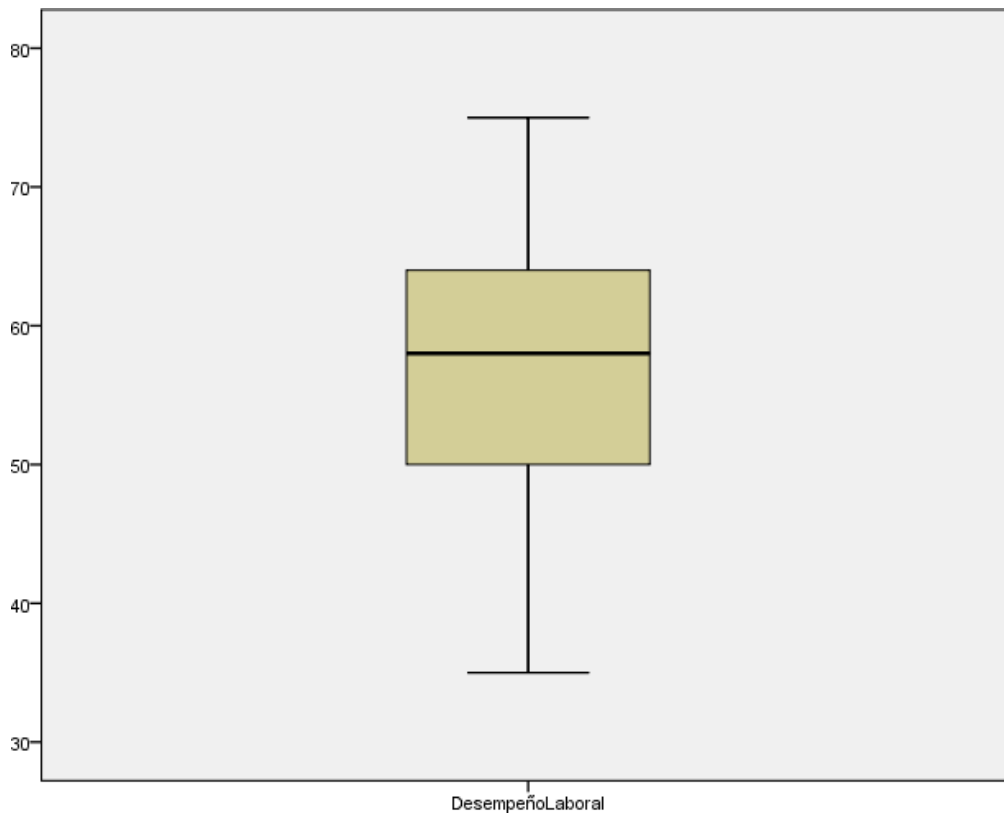
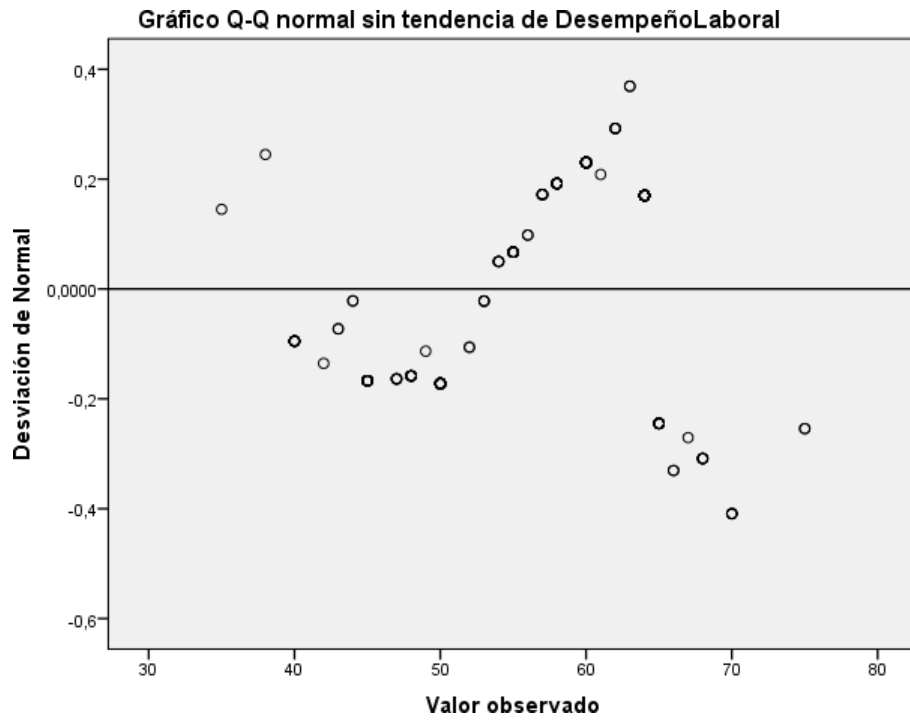
**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DesempeñoLaboral	,148	208	,000	,946	208	,000
CalidadTrabajador	,100	208	,000	,982	208	,008

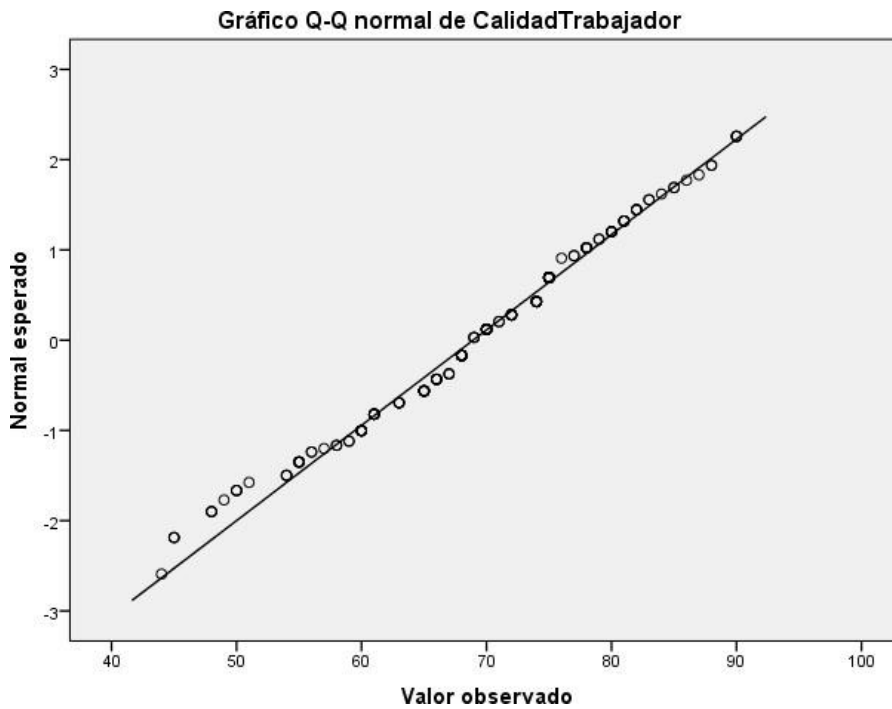
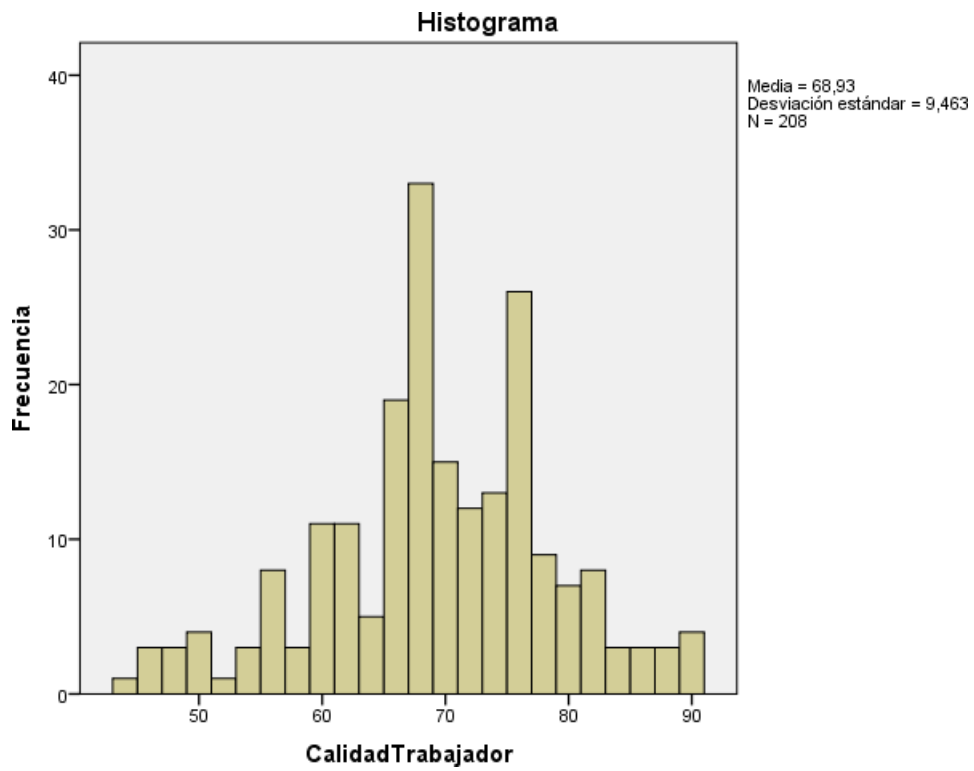
a. Corrección de significación de Lilliefors

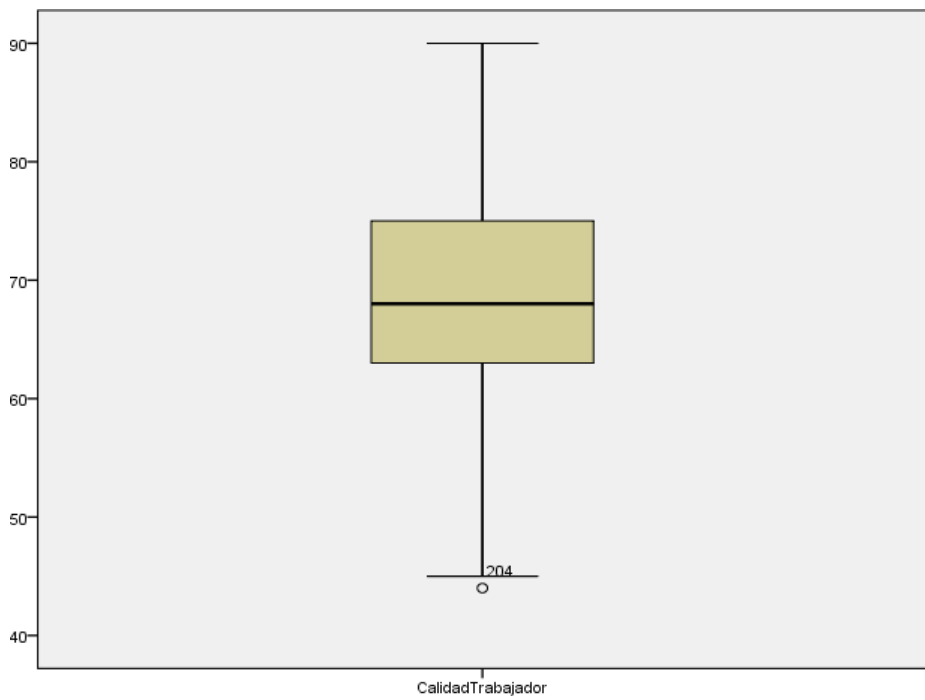
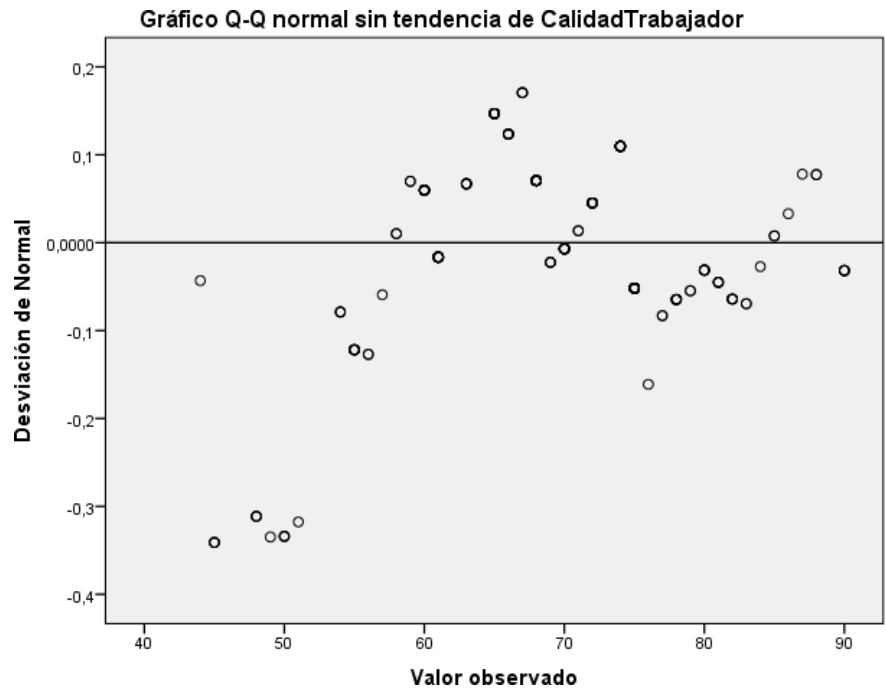
**Desempeño Laboral**





## Calidad del trabajador





**Frecuencias.**

		<b>Estadísticos</b>	
		Desempeño Laboral	Calidad del Trabajador
N	Válido	208	208
	Perdidos	0	0

**Tabla de frecuencias**



**Desempeño Laboral**

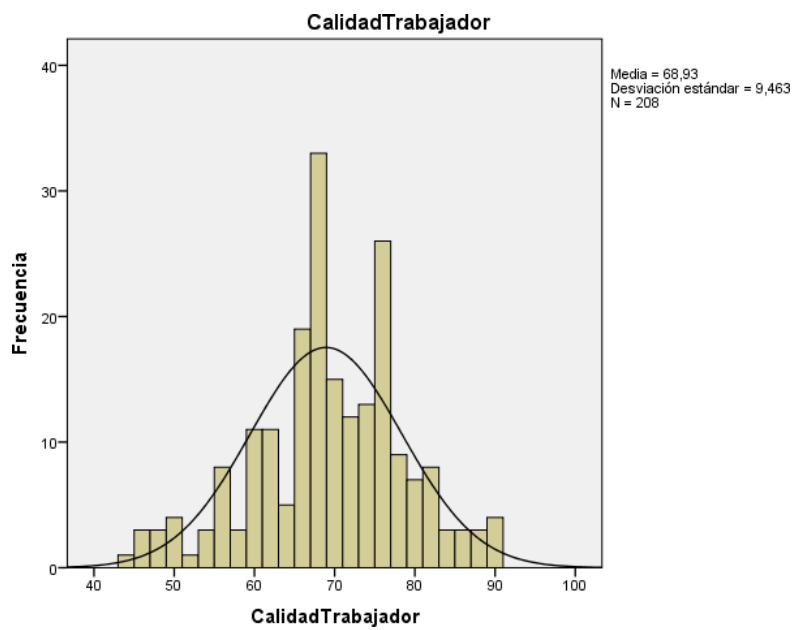
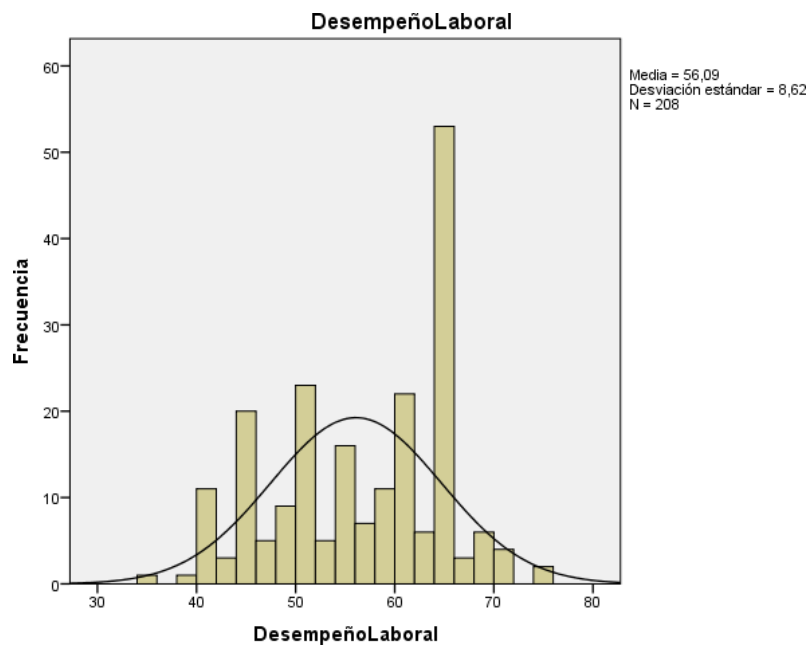
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	35	1	,5	,5	,5
	38	1	,5	,5	1,0
	40	11	5,3	5,3	6,3
	42	1	,5	,5	6,7
	43	2	1,0	1,0	7,7
	44	2	1,0	1,0	8,7
	45	18	8,7	8,7	17,3
	47	5	2,4	2,4	19,7
	48	8	3,8	3,8	23,6
	49	1	,5	,5	24,0
	50	23	11,1	11,1	35,1
	52	2	1,0	1,0	36,1
	53	3	1,4	1,4	37,5
	54	4	1,9	1,9	39,4
	55	12	5,8	5,8	45,2
	56	2	1,0	1,0	46,2
	57	5	2,4	2,4	48,6
	58	11	5,3	5,3	53,8
	60	21	10,1	10,1	63,9
	61	1	,5	,5	64,4
	62	4	1,9	1,9	66,3
	63	2	1,0	1,0	67,3
	64	42	20,2	20,2	87,5
	65	11	5,3	5,3	92,8
	66	2	1,0	1,0	93,8
	67	1	,5	,5	94,2
	68	6	2,9	2,9	97,1
	70	4	1,9	1,9	99,0
	75	2	1,0	1,0	100,0
Total		208	100,0	100,0	

**Calidad del Trabajador**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	44	1	,5	,5	,5
	45	3	1,4	1,4	1,9
	48	3	1,4	1,4	3,4
	49	1	,5	,5	3,8
	50	3	1,4	1,4	5,3
	51	1	,5	,5	5,8
	54	3	1,4	1,4	7,2
	55	6	2,9	2,9	10,1
	56	2	1,0	1,0	11,1
	57	1	,5	,5	11,5
	58	2	1,0	1,0	12,5
	59	2	1,0	1,0	13,5
	60	9	4,3	4,3	17,8
	61	11	5,3	5,3	23,1
	63	5	2,4	2,4	25,5
	65	13	6,3	6,3	31,7
	66	6	2,9	2,9	34,6
	67	3	1,4	1,4	36,1
	68	30	14,4	14,4	50,5
	69	3	1,4	1,4	51,9
	70	12	5,8	5,8	57,7
	71	2	1,0	1,0	58,7
	72	10	4,8	4,8	63,5
	74	13	6,3	6,3	69,7
	75	25	12,0	12,0	81,7
	76	1	,5	,5	82,2
	77	2	1,0	1,0	83,2
	78	7	3,4	3,4	86,5
	79	2	1,0	1,0	87,5
	80	5	2,4	2,4	89,9
	81	4	1,9	1,9	91,8
	82	4	1,9	1,9	93,8
	83	2	1,0	1,0	94,7
	84	1	,5	,5	95,2
	85	2	1,0	1,0	96,2
	86	1	,5	,5	96,6
	87	1	,5	,5	97,1
	88	2	1,0	1,0	98,1
	90	4	1,9	1,9	100,0

Total	208	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Histograma:



## Correlaciones no Paramétricas

### Correlaciones

			Desempeño Laboral	Calidad del Trabajador
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,606**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	208	208
	Calidad del Trabajador	Coefficiente de correlación	,606**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	208	208

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).