



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

Desempeño laboral de los trabajadores administrativos
nombrados y contratados de la UNAMBA en la ciudad de
Abancay, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Br. Arturo Nicanor Suarez Orellana (ORCID: 0000-0001-7631-3765)

ASESOR:

Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LIMA - PERÚ

2018

Página de jurado



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **SUAREZ ORELLANA, ARTURO NICANOR**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión del Talento Humano*, ha sustentado la tesis titulada:

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS Y CONTRATADOS DE LA UNAMBA EN LA CIUDAD DE ABANCAY, 2018

Fecha: 30 de mayo de 2019

Hora: 2:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma:

SECRETARIO: Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

Firma:

VOCAL: Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mis familiares que siempre me han acompañado en mi formación profesional a nivel de posgrado quienes han confiado en mí persona durante este trayecto para convertirme en una profesional de éxito. A mi esposa por su amor infinito e impulsarme a seguir adelante y culminar con este proyecto.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por aceptarme ser parte de ella y por haber permitido obtener mi segundo grado. A mi asesor de tesis III por compartir su conocimiento a nivel de investigación científica y motivarme hasta la culminación de mi tesis y a la Unamba por contribuir con este estudio.

Declaratoría de Autenticidad

Yo, Arturo Nicanor Suarez Orellana, estudiante de la Escuela de Posgrado, del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado "Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Unamba en la ciudad de Abancay, 2018", presentada en 99 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión del Talento Humano 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.

Lima, 30 de mayo del 2019



Arturo Nicanor Suárez Orellana
DNI: 09207274

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento la tesis titulada: “Desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Unamba en la ciudad de Abancay, 2018”, cuyo objetivo general fue comparar el nivel de diferencia en el desempeño laboral del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión del Talento Humano.

La presente tesis está estructurada en siete capítulos y un anexo. El capítulo uno: introducción contiene la realidad problemática, trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, formación del problema, la justificación del estudio, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo, de tipo metodológico, trata sobre el diseño de la investigación, el tipo de estudio, el enfoque, se describen las variables y su operacionalización, la población y las técnicas de recolección de datos. En el tercer capítulo se presentan los resultados obtenidos. En el cuarto capítulo: la discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación y los anexos.

Por todo ello, estimados miembros del jurado, espero cumplir con los requisitos establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

autor

Índice de contenido

	Pág.
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.2. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del Problema	29
1.5. Justificación del Estudio	30
1.6. Hipótesis	31
1.7. Objetivos	32
II. Método	33
2.1. Diseño de investigación	34
2.2. Variable, operacionalización	35
2.3. Población, muestra y muestreo	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5. Método de análisis de datos	41
	vii

2.6. Aspectos éticos	41
III. Resultados	42
3.1. Resultados descriptivos de la investigación	43
3.2. Contrastación de hipótesis	47
IV. Discusión	52
V. Conclusiones	56
VI. Recomendaciones	59
VII. Referencias	61
Anexos	66
Anexo 1. Artículo científico	67
Anexo 2. Matriz de consistencia	74
Anexo 3. Instrumento	76
Anexo 4. Certificado de validez	78
Anexo 5. Permiso de autorización para la aplicación del instrumento	84
Anexo 6. Base de datos	86
Anexo 7. Evidencias	94
Anexo 8. Acta de originalidad de Tesis	96
Anexo 9. Pantallazo del TURNITIN	97
Anexo 10. Formulario de autorización para la publicación electrónica	98

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Diferencias entre el personal administrativo nombrado y contratado de la Unamba-2018	26
Tabla 2. Esquema del diseño de investigación	35
Tabla 3. Operacionalización de la variable desempeño laboral	36
Tabla 4. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento desempeño laboral	38
Tabla 5. Niveles de confiabilidad	40
Tabla 6. Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral	40
Tabla 7. Percepción del desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018.	43
Tabla 8. Percepción de la ejecución de tareas de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018.	44
Tabla 9. Percepción de la actitud y compromiso de los Trabajadores Administrativos nombrados y contratados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018.	45
Tabla 10. Percepción de logro en productividad de los Trabajadores Administrativos nombrados y contratados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018.	46
Tabla 11. Comparación de la percepción del desempeño laboral del personal	47
Tabla 12. Comparación de la percepción en la ejecución de tareas del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018.	48

Tabla 13.	Comparación de la percepción en la actitud y compromiso del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018.	49
Tabla 14.	Comparación de la percepción en el logro de la productividad del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018.	50

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles del desempeño laboral de trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac en la ciudad de Abancay, 2018	43
Figura 2. Niveles de la ejecución de tareas de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac en la ciudad de Abancay, 2018.	44
Figura 3. Niveles de la actitud y compromiso de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac en la ciudad de Abancay, 2018.	45
Figura 4. Nivel de logro en productividad de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac en la ciudad de Abancay, 2018.	46

Resumen

El desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018, es un estudio de investigación con el objetivo general de comparar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado y contratado en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apuríma.

El método empleado fue hipotético-deductivo, tipo básica, de nivel descriptivo comparativo, dentro de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal. La muestra que se consideró fue de 140 trabajadores administrativos entre nombrados y contratados.

La encuesta, a través de la aplicación de cuestionarios fiable (0,936), facilitó la recolección de datos para su procesamiento y análisis respectivo, y llevó a la conclusión, que existe diferencias en el nivel de desempeño laboral entre los trabajadores administrativos nombrados y contratados, el cual ha tenido un rango promedio de 74,23 para el personal contratado mientras que el personal nombrado tuvo un rango promedio de 67,71 indicando que existe diferencia significativa, esto se pudo verificar con la prueba de U de Mann-Whitney la cual se encontró con un $p=0.000 < 0.005$, por lo que se acepta la hipótesis alterna. Esto demuestra que el personal contratado, tiene mayor desempeño que el personal nombrado.

Palabras claves: Desempeño laboral, trabajadores administrativos, diferencias.

Abstract

The work performance of the administrative workers of Unamba in the city of Abancay, 2018, is a research study with the general objective of comparing the level of work performance of the administrative staff appointed and hired at the National University Micaela Bastidas de Apurímac.

The method used was hypothetico-deductive, basic type, comparative descriptive level, within a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design. The sample that was considered was 140 administrative workers between appointed and hired.

The survey, through the application of reliable questionnaires (0.936), facilitated the collection of data for processing and analysis, and led to the conclusion that there are differences in the level of job performance among administrative workers appointed and hired, which has had an average range of 74.23 for the staff hired while the personnel named had an average range of 67.71 indicating that there is a significant difference, this could be verified with the Mann-Whitney U test which was found with $p = 0.000 < 0.005$, so the alternative hypothesis is accepted. This shows that the hired personnel perform better than the appointed personnel.

Keywords: Labor performance, administrative workers, differences

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Sabiendo que se vive en un mundo globalizado y competitivo, donde la competencia ya no es sólo a nivel local, sino que se transforma en internacional, las evaluaciones de desempeño y capacitación proporcionan a la universidad, recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de su trabajo.

Uno de los problemas que se viene generando en muchas de las organizaciones de nuestro país y por qué no decirlo a nivel regional o local está centrada en el tema del desempeño laboral, tema que es la preocupación para muchas organizaciones y que en algunos casos está conllevando a la disminución de la productividad, al incumplimiento de las metas y peligrando la institucionalidad de estas; asimismo, podemos señalar que no le dan la importancia debida, pese a lo gravitante que esto significa para poder desarrollar una organización.

Dentro de la Universidad existen colaboradores profesionales con mucha habilidad y experiencia para ocupar puestos de Directores y/o Jefes de Áreas en las diversas dependencias, pero por no tener amistad cercana con el encargado de designar dichos puestos, les niegan la oportunidad de asumir al personal nombrado la anhelada superación y de seguir creciendo en la Institución o de asumir cambio de categoría. Apareciendo, luego nuevos colaboradores que ingresan imponiéndose como competidores con el personal que viene trabajando por varios años en la Institución, según porque ingresan con nuevas actividades que se diferencian, la cual, ayudarán a salir adelante a la organización.

La Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac-Unamba, es un centro de estudios superiores, ubicada en la ciudad de Abancay, región de Apurímac, con dieciséis años de funcionamiento, actualmente cuenta con ciento cuarenta trabajadores (nombrados pertenecientes al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N°1057 (contratados por modalidad CAS.) y orgánicamente con personal directivo, jefes, profesionales, técnicos y auxiliares.

La universidad tiene un administrador designado por el Consejo Universitario, y lo propone el Rector. Responsable en la dirección ya gestión

administrativa para dirigir los procesos administrativos de: personal, recursos materiales, económicos y financieros que garanticen los servicios de calidad, equidad y pertinencia; donde sus facultades y actividades están establecidas en la Ley Universitaria y el Estatuto de la Unamba (El Peruano, 2014).

Esta universidad ubica y traslada a sus trabajadores administrativos, considerando su formación, capacidad y experiencia por acuerdo del Consejo Universitario. (Unamba, 2017)

La Unamba por su naturaleza jurídica es pública y al servicio de la juventud estudiosa formando profesionales competitivos, y ha logrado posicionarse en la sociedad apurimeña como una de las referentes.

La Universidad estuvo afectada funcionalmente por diferentes factores como rotación de puestos, clima laboral, cultural organizacional y por la desmotivación laboral del personal administrativo nombrado ocasionado por la nueva gestión a partir del año 2017; que ha decaído en el desempeño laboral en los últimos años; detectándose ciertos inconvenientes tales como: descontento, apatía, desgano, bajo rendimiento, insatisfacción entre otros; a ello se suman ausencia de criterios: profesional y técnico en el desarrollo de sus actividades los cuales afectan el crecimiento de la universidad que tiene como propósito primordial el Licenciamiento Institucional.

Asimismo el personal administrativo desarrolla sus funciones en una infraestructura propia e inadecuada porque son alquilados (el área administrativa no cuenta con ambiente propio) lo cual dificulta en sus actividades en las distintas áreas, además de con un reglamento interno de trabajo (RIT) desfasado, teniendo como política y según política del Director todos deben cumplir con las distintas funciones asignadas, lo cual genera sobrecarga de trabajo en algunas oficinas, estrés, retraso en el pago de remuneraciones, incumplimiento en la ejecución del presupuesto anual, etcétera.

En la Dirección General de Administración de la Unamba existen profesionales administrativos nombrados con muchas competencias, habilidades y experiencia para ocupar puestos de Jefes de Unidades y/o de áreas, al no ser de entorno o confianza del actual director de administración prefieren contratar personal externo, se les niega la oportunidad de seguir apoyando negándoles su

anhelada superación profesional y de seguir creciendo en la Institución y/o la oportunidad de ser promovidos a un nivel superior.

Frente a esta situación los trabajadores administrativos de la Unamba, dan a conocer su descontento con la actual gestión, porque no son tomados en cuenta y reconocidos por las funciones que realizan.

La investigación tiene por finalidad comparar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos (nombrados y contratados) de la Unamba, donde se cumplen las tareas parcialmente, con actitud pasiva y falta de compromiso institucional y baja productividad en las distintas áreas de la universidad, reflejándose en su desempeño laboral.

1.2. Trabajos previos

A continuación, se presentan investigaciones internacionales y nacionales con relación a la variable desempeño laboral.

Trabajos previos Internacionales

Según Marroquín, y Pérez, (2011) realizó la tesis titulada “El clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King”. El método fue de tipo descriptivo correlacional, la técnica usada fue el cuestionario llegando a conclusiones: a) El clima organizacional del personal de los restaurantes es beneficioso para la organización y las funciones encomendadas favorecen en su desempeño laboral b) A sus colaboradores de sus restaurantes de Burger King se les permite la libertad en el desarrollo de sus tareas, opinan que sus condiciones laborales son óptimas, las relaciones interpersonales entre trabajadores responden a sus obligaciones, tienen calidad y se sienten comprometidos con responsabilidad c) El desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes, esta adecuada al perfil del puesto, permitiéndoles desarrollarse y sentirse satisfechos por los resultados alcanzados en el cumplimiento de sus responsabilidades y obligaciones que efectúan diariamente.

García, (2013) realizó la tesis titulado “La deficiente gestión de recursos humanos por competencias inciden en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico, Ciudad de San Gabriel”, con el fin de elaborar el Modelo de Gestión de Recursos Humanos por

Competencias. El método de investigación fue exploratorio de nivel explicativo, arribando a las siguientes conclusiones: a) No se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones, lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada de talento humano. b) El reclutamiento y selección del personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección de personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indicó. c) No se ha definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de las actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. Durante la encuesta y la revisión documental se verifica la ausencia de este plan. La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información. El 82% del personal (108) indicó que los clientes internos y externos no son partícipes de este proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas.

Según Pérez, (2013) realizó la tesis titulada “Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público, Nuevo León 2013”. Universidad Autónoma De Nuevo León, Monterrey. Maestría en psicología con orientación laboral. Sostiene que su investigación es de tipo transversal y diseño descriptivo correlacional en la que tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los profesionales de la salud en un hospital público. Asimismo, se tomó como muestra a los profesionales de la salud de 30 médicos y 40 enfermeras comprendidas en las edades de 21 y 71 años. Para finalmente concluir que la atención es primordial en un centro de salud para los seres humanos y esto no se cumple en un hospital público entonces, se debe tomar medidas para mejorar la atención a los clientes. Razón por el cual se demostró que la mayoría de los médicos presentaron compromiso con la institución con un 70% de los encuestados, mientras que el 30% restante ostentaron bajo o nulo sentimiento de obligación y por el lado de las enfermeras, el 30% de los encuestados exhibió un bajo compromiso con la organización y el

70% restante ostentó puntuaciones altas, por otro lado en cuanto al desempeño se determinó que el 20% muestran un desempeño medio, y un 53.3% demuestran un desempeño medio y solo el 26.7% obtiene un mayor desempeño. Bajo estas premisas el autor concluye que la mayoría de las enfermeras no sienten la necesidad de permanecer en la institución al igual que los doctores.

Ponce (2014) realizó la tesis titulada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor público”. El trabajo uso los métodos de análisis, el deductivo, inductivo y el empírico. Se concluyó que la mayoría de los empleados estatales no ingresan por méritos, sin embargo, la mayor parte de los trabajadores si cuenta con conocimientos y experiencia para el cargo; además llegó a la conclusión en la totalidad de las situaciones las necesidades de capacitación del empleado estatal son atendidas; y por último los empleados estatales obtuvieron diversos resultados en la evaluación de sus respectivos desempeños.

Según Román (2014). Realizó la investigación titulada “La Inteligencia Emocional en relación al desempeño laboral del Personal de los Departamentos de Recursos Humanos y Administrativo-Financiero de la empresa Vicunha Téxtil – Vicunha Ecuador S.A.”. Diseño no experimental-correlacional, de método inductivo-deductivo, descriptivo y estadístico con una población de 54 individuos donde se aplicó el cuestionario de Coeficiente Emocional de Cooper para medir la Inteligencia Emocional y para el desempeño laboral el sistema de evaluación de desempeño propio de la compañía. Se estableció que existe una relación directa entre el nivel de inteligencia emocional que manifiestan los empleados de la compañía y su desempeño laboral, debido a que las dos variables estudiadas representaban niveles adecuadamente positivos, sugiriendo que se debe impulsar el crecimiento del desarrollo de la inteligencia emocional en los colaboradores.

Trabajos previos nacionales

Chupayo (2007) en su investigación concluye: Existe una correlación positiva directa entre el clima organizacional y desempeño laboral al comprobar que ha mayor rendimiento mayor clima laboral. Los colaboradores nombrados y personal eventual de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 20 trabajadores coinciden que, con un rendimiento alto y medio, mientras que en el desempeño laboral la dimensión es por capacitaciones.

Según Sánchez, (2013) realizó la tesis titulada “El desempeño laboral de los catedráticos de una facultad en una universidad nacional”. Estudio con diseño no experimental de tipo observacional, transversal; para la medición de la variable se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento respectivo. Concluyendo que se tiene un desempeño laboral positivo de los trabajadores que realizaban la labor docente en la universidad.

Mina, (2013) realizó la tesis titulada “Clima Organizacional Y El Desempeño Laboral Del Personal En El Hospital San Juan De Lurigancho – Año 2017”. Con un diseño de investigación no experimental y de tipo descriptivo. Contó con una población y muestra de 150 trabajadores, entre profesores y personal administrativo del centro de estudios. Según los resultados obtenidos existe relación significativa, del clima organizacional y el desempeño laboral; se observa que, en los niveles de Clima organizacional percibida por los docentes y administrativos, el 54.7% lo considera regular; un 26.7% lo tipifica como bueno; mientras que el 18.7% opina que el clima es malo. En conclusión, los niveles de las cinco dimensiones de Clima Organizacional, se observa que predomina el nivel regular con valores entre 40% y 60% y en cuanto al Desempeño laboral, son los docentes quienes tienen mayormente un buen desempeño (45%); en el caso de los auxiliares y administrativos, presentan mayor porcentaje en el nivel regular con valores de 62.5% y 54.5% respectivamente. Luego se pudo inferir que los niveles de desempeño laboral varían según el tipo de personal y que también hay otros factores que determinan esta fluctuación en los resultados de la prueba de hipótesis a través de la distribución Chi-cuadrado, muestran que el estadístico es igual a 35.248 ($p\text{-valor}=0.005<0.05$), este valor indicó que se debe rechazar la hipótesis nula de independencia, por lo tanto existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” en el distrito de San Juan de Lurigancho

Según Altamirano (2015) realizó la tesis titulada “Los incentivos laborales y el desempeño de los trabajadores de Sociel Norte SAC 2015”. Enfatizó en la variable de estudio independiente: Incentivos laborales y dependiente: desempeño de los trabajadores, teniendo como hipótesis: Los incentivos laborales

influyen como un mejor desempeño en los trabajadores. La población fue de 25 trabajadores, las muestras constituidas por los mismos trabajadores, aplicándose para la recolección de datos la encuesta. Se observó que los colaboradores aceptarían en forma positiva los incentivos para su mejor desempeño. Concluye: el estudio, proponiendo mejorar el desempeño de los trabajadores SECIEL NORTE S.A.C, teniendo como objetivos programas de incentivos, a fin de contribuir con la organización en su crecimiento. Recomiendan a la empresa recibir la propuesta para mejorar el desempeño de trabajadores para seguir creciendo y alcanzar los objetivos organizacionales.

Según Saldaña, (2015) realizó la tesis titulada “La inteligencia emocional y desempeño laboral”. La investigación fue de carácter no probabilístico a 15 colaboradores, se aplicó una encuesta para medir los niveles de relación encontrándose que tal como se intuía existe una determinante correlación entre las dos variables.

Casas, (2017) realizó la tesis titulado “La influencia de la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura en diferentes especialidades”, el cual es un órgano desconcentrado de la Universidad Nacional de Piura. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión sobre la motivación y desempeño laboral a 80 trabajadores administrativos entre hombres y mujeres.

Se aplicó un cuestionario sobre las dos variables en general de 15 preguntas con una amplitud de escala de cinco categorías (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca). Así mismo la validez y la confiabilidad del instrumento fueron por fórmulas matemáticas, por tanto, los instrumentos son confiables y consistentes. En este estudio se muestran que la motivación y desempeño laboral del personal administrativo es bajo. Referente al objetivo general se comprueba la hipótesis que si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal. Concluye que la motivación influye directamente y de manera determinante en el desempeño laboral del personal, ya que esta le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente en la institución.

En nuestro país, también se vienen aportando con investigaciones relacionados con esta problemática, el cual encontramos a Ríos (2016) en su investigación se fijó como objetivo general fijar la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral, el estudio se hizo en base a 64 trabajadores, con un tipo de investigación descriptivo correlacional, concluyendo que se presenta una relación directa y significativa con las dos variables donde se demuestra que mientras menor sea el nivel de estrés laboral mejor será el desempeño, en cuanto al nivel de desempeño se encuentran en un nivel regular.

1.2. Teorías relacionadas al tema

El desempeño se refiere al conjunto de conductas esperadas de un empleado; es la causa por el cual se contrata alguien (Campbell). Mas específicamente, desempeño es la ejecución voluntaria de conductas relevantes para alcanzar las metas de la organización. Esto es los aportes conductuales del individuo al logro de las metas superiores. (Valera & Salgado, 2010, p.24)

Variable desempeño laboral

Definición

Chiavenato, (2009) indicó:

El desempeño laboral como la eficacia del personal que labora al interior de las empresas, y necesario para el funcionamiento de la organización, donde el trabajador cumple su labor y logra su satisfacción laboral. En este sentido, el rendimiento de las personas dependerá de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. También se puede resumir a una serie de características individuales que se consideraran como las competencias, necesidades y cualidades que se relacionan con la naturaleza del trabajo y de la empresa con el objetivo de producir comportamientos que pueden afectar resultados positivos. (pp. 25,26)

El autor hace referencia que el desempeño laboral se consigue cuando el personal demuestra sus competencias, necesidades y cualidades en su labor diaria y trabajando de forma eficaz dentro de las organizaciones encontrando su satisfacción laboral.

Según Palaci, (2005) sustentó que “el desempeño laboral viene hacer el valor que espera la empresa por parte del trabajador para contribuir en los diferentes sucesos conductuales llevados a cabo en un periodo de tiempo. Estos comportamientos, del trabajador o de otros, en situaciones estacionales al mismo tiempo, contribuirán a la eficiencia organizacional” (p.155).

Según Robbins, y Judge, (2013), se reconocen en el desempeño laboral tres tipos de actuaciones que son:

Desempeño de la tarea, que se refiere al cumplimiento de las obligaciones y las responsabilidades que contribuyen ala a la producción de un bien o servicio; o a la realización de la tareas administrativas; civismo, que se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer surgencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo; y la falta de productividad, que incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización. (p.555)

Por tanto, el desempeño conduce a lograr resultados satisfactorios en las dos primeras conductas y eludir la tercera, para evitar cualquier perjuicio a la organización. Referirse al desempeño laboral, significa las actividades del quehacer del trabajador, siendo fundamental aspectos como: a) la manifestación de la disciplina (el acatamiento de las normas, el fructificar la jornada laboral, las particularidades de los puestos de trabajo); b) las aptitudes (la eficiencia, el rendimiento de las actividades en un tiempo específico y el fructificar la jornada laboral,) y c) las propiedades individuales que se necesitan en el desempeño de determinadas actividades y, por consiguiente, la capacidad de demostrarla. También implica acciones negativas que no favorecen al progreso de la organización.

Según Rojas, y Vílchez, (2018) el concepto de desempeño laboral:

Está referido a lo que en realidad ejecuta el personal y no solo lo que sabe hacer, y son fundamentales los factores tales como: las capacidades, el comportamiento, la disciplina, y las cualidades personales que se necesitan en

el desempeño de determinadas labores o cargos y, su idoneidad demostrada. Existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada (p.39).

Sobre el desempeño laboral definido por los autores están referidos a las actividades que realiza el trabajador demostrando sus aptitudes, su comportamiento y cualidades personales que son requisitos en ciertas ocupaciones o puestos demostrando su idoneidad.

Importancia del desempeño laboral

García (2001) refirió al desempeño laboral:

La importancia de evaluar el desempeño laboral permitiéndole a la gestión administrativa de la organización saber cuánto de efectiva y eficiente está siendo la labor de los trabajadores en el logro de los objetivos y, también la misión empresarial o existen conflictos que requieren planes de mejora. (p. 221)

Robbins (2004) aclaró:

“La evaluación de desempeño laboral es importante porque proporciona información útil para tomar decisiones en la administración de recursos humanos, como ascensos, transferencias y desvinculación laboral. Nos permite identificar necesidades de capacitación y desarrollo” (p.37).

Bases legales la variable desempeño laboral

Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú

Cabe resaltar que la Ley reconoce como “servidor público” a todo ciudadano que presta servicios en entidades de la administración pública con nombramiento o contrato de trabajo, con las formalidades de la Ley, en jornada legal y sujeto a una retribución en periodos regulares.

Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la administración pública realizadas por los empleados públicos.

Para el Servicio Civil cursar o estudiar la profesión administrativa en el Perú significa manejar los distintos principios, normas y desarrollos que normalizan el

ingreso, los derechos y las obligaciones de los trabajadores estatales incorporados quienes, ofrecen su servicio sustancial permanente en la gerencia pública. El fin principal es la unificación del colaborador competente, afirmando su estabilidad y crecimiento, por su efectividad que demuestra en el ejercicio de su labor Servir, (2012, p.6)

Régimen Laboral-Decreto Legislativo 276

Este decreto legislativo define al servidor público como al ciudadano en ejercicio que presta sus servicios en instituciones de la Administración Pública con una modalidad laboral de nombrado o contratado por la autoridad competente, con las formalidades de ley, en jornada legal y sujeto a una remuneración permanente en periodos regulares Servir, (2012, p. 6).

Régimen Laboral - Decreto legislativo 1057

Esta norma laboral que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y tiene como propósito garantizar los principios de méritos y capacidad con igualdad de oportunidades y profesionalismo en la administración pública.

El régimen especial de contratación administrativa de servicios se aplica a todas las entidades públicas sujetas al D.Leg. N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; de igual forma a las instituciones públicas comprendidas en el régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del estado. El contrato administrativo es celebrado a plazo determinado y es renovable por periodos de tiempo. (Diario el Peruano, 2008)

Elementos del desempeño laboral

Varios autores han encontrado diferentes elementos para evaluar el desempeño de las personas en sus trabajos; Ellos confirman que el desempeño laboral tienen los siguientes factores: capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa; conocimiento, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos; los cuales refuerzan el diseño del trabajo y maximizan el desempeño. La exigencia de roles causa un estrés ocupacional; influyendo de manera directa en el

cumplimiento de tareas sintiéndose cansados; desmotivados; presionados y cuando la presión empieza a acumularse causa tensión y tiene efectos adversos en emociones; procesos intelectuales e influyen en el rendimiento del trabajador.

Tabla 1.

Diferencias entre el personal administrativo nombrado y contratado de la Unamba-2018

Personal administrativo nombrado	Personal administrativo contratado
Estabilidad laboral	Contratado temporal hasta 12 meses. Se renueva previa evaluación.
Beneficios y otros al 100%	Beneficios y otros al 50%
Pertenecen a la carrera administrativa	Sin carrera administrativa. Régimen temporal
Compatible con el ejercicio de la docencia universitaria (seis horas semanales) y otros cargos.	Desvinculación laboral. Solo se les reconoce vacaciones truncas.
Derecho a capacitaciones pagadas	Alta de Rotación de puestos
Mecanismos de desplazamiento	No existe progresión en la carrera
Afectos a sanciones por falta disciplinarias.	Afectos a sanciones por falta disciplinarias de tipo de amonestación verbal o escrita.
Destitución.	Destitución.
Ausentismo de Personal	Cumplen sus jornadas de trabajo.
Mejor oportunidades	Todos los años participan de exámenes para acceder a una plaza de contrato.

Fuente: SERVIR-GPG GRH

Factores que influyen en el desempeño laboral

Las organizaciones de servicio al brindar una buena atención a sus clientes o usuarios están obligados a considerar los factores que están correlacionados y que incidan claramente en el desempeño de los colaboradores; entre los cuales consideramos los siguientes

Satisfacción laboral. Con respecto a la satisfacción del trabajo Davis y Newstrom (1991) afirman “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, y se manifiestan en determinadas actitudes laborales” (p.203) Está relacionado con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Para los autores la satisfacción laboral es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes apoyan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

Autoestima. Según Davis y Newstrom (1991). Es un sistema de carencias del individuo, manifestando la necesidad de lograr una nueva situación psicológica en la empresa, con el deseo de ser reconocido al interior del equipo de trabajo. Es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades. Está relacionado con el trabajo permanente, la autoestima es un factor determinado y significativo para superar trastornos depresivos, es decir que la gran vulnerabilidad tiende a ser análogo con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, por lo tanto, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso (p.203)

Trabajo en equipo. Flores (2008), “se refiere a la capacidad de desenvolvimiento eficazmente en equipo/ grupo de trabajo para lograr las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso” (p.89)

Cuando los trabajadores se desenvuelven eficientemente en su equipo de trabajo aportan con su esfuerzo alcanzando las metas de la empresa generando un ambiente cordial permitiéndoles un acuerdo al grupo que pertenecen.

Capacitación del trabajador. De acuerdo a Drovett (1992) “Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible” (p.4).

Según Nash (1989), “los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. Su objetivo fue proporcionar información y un

contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos” (p.229). El autor consideró que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, los reclamos se originan porque todos los integrantes en las empresas sienten que les falta capacitación y desconocen los procesos para conseguirlos. (pp.39-41)

Dimensiones de la variable desempeño laboral

Según Pérez (2009) el desempeño del personal es un “conjunto de conductas laborales en el cumplimiento de sus actividades en las instituciones educativas” (p. 89)

Dimensión 1: Ejecución de tareas

Pérez (citado Alfaro, Maureira, Pica y González 2015, p. 48) afirmó “que una efectiva gestión para la ejecución de tareas involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control”

El colaborador deberá estar dispuesto para desenvolverse en estos ámbitos y, por consiguiente, necesita potenciar sus competencias para desempeñarse apropiadamente en los mismos dado que el servidor público según el manual de funciones tiene sus deberes.

Dimensión 2: Actitud y compromiso

Poblete (2007), manifiesta que “adquirir un compromiso, convenio, pacto o acuerdo, significa que hemos tomado la decisión de establecer y realizar acciones determinadas y necesarias, que nos lleven a su consecución final” (p. 13)

Esto nos lleva a tomar conciencia que lo que ofrezcamos se debe cumplir ya que al no hacerlo se pierde credibilidad y esto trae una pésima imagen de nosotros hacia los demás. Un compromiso nos lleva a ejecutar en práctica nuestras habilidades para avanzar las funciones que se nos ha asignado, que nuestra conciencia ha aceptado. Un trabajador que adquiere un compromiso cumple con sus deberes y otorga más de lo que le corresponde al nivel de sorprender, destacar y proyectar sus energías para sacar adelante a sus familiares, su trabajo, su educación y lo que ama.

Dimensión 3: Logro en productividad

Para Atalaya (1999, párr.8) se entiende por productividad como una medida que permite constatar lo bien que funciona un conjunto de procedimientos u operaciones de alguna organización. Constituye un indicador del grado de competitividad o nivel de eficiencia alcanzado por una empresa o inclusive solo por parte de ella. Sus indicadores son: Logros en su vida laboral y personal.

Para Martínez (2007) refirió que la productividad que refleja en que bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios. Es decir existe una relación entre los recursos utilizados y frutos obtenidos, teniendo en cuenta la eficiencia de los recursos humanos, capital, etcétera. Son utilizados para producir bienes y servicios en el mercado.

Al respecto, al hablar sobre la productividad resulta ser la eficiencia de las labores que cumple un trabajador de acuerdo al manual de organización y funciones de la universidad; dado que en este documento de gestión se precisa las actividades, tareas y responsabilidades las cuales se les asignó de acuerdo a la modalidad de vínculo laboral.

1.4. Formulación del Problema

Problema general

¿Cuál es el nivel del desempeño laboral del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018?

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de ejecución de tareas del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de actitud y compromiso del personal administrativo nombrado y contratado de la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es el nivel de logro de la productividad en el personal administrativo nombrado y contratado de la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018?

1.5. Justificación del Estudio

El desempeño laboral se manifiesta en los individuos mediante las competencias laborales alcanzadas en equipos donde expresan los conocimientos, habilidades y experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen alcanzar los resultados. Se justifica este estudio porque nos permitirá conocer los elementos del desempeño laboral que contribuyen a las metas propuestas por la universidad.

Justificación teórica

A nivel teórico, la presente investigación sirve para conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores nombrados y contratados; el cual contribuye a que los profesionales centren su preocupación en la administración de recursos humanos como el activo más valioso de la universidad.

Herzberg (1959), citado por Robbins (2004), señalaron que la organización debe tener en cuenta que los colaboradores satisfechos laboralmente serán trabajadores comprometidos y esto ayudará a aumentar la productividad de la empresa, y el compromiso con la organización será el grado en que el empleado se identifica con la institución y sus metas.

Justificación práctica

Es necesario que el Director de Administración y los Jefes de Oficinas de la Universidad reflexionen sobre los conocimientos y factores del desempeño laboral para que se logren las metas y se refleje en la calidad de nuestros servicios.

La presente investigación se justifica, plenamente por cuanto al comparar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado y contratado de la Unamba incidirá en la productividad directa y favorablemente por parte los trabajadores administrativos identificando los elementos y factores tomados en cuenta para el logro de las metas institucionales.

Justificación metodológica

En la investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto de investigación que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable.

La diferencia del desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Unamba en estudio se utilizaron las técnicas e instrumentos que nos permitieron hacer comparaciones apropiados en tales situaciones que se pueden ser investigadas, una vez que sean demostrados su validez y confiabilidad y servirá de soporte a otros trabajos de investigación y a otras instituciones superiores”.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe diferencia en el nivel de desempeño laboral entre el personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018

Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

Existe diferencia en el nivel de la ejecución de tareas entre el personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe diferencia en el nivel de actitud y compromiso entre el personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018.

Hipótesis específica 3

Existe diferencia en el nivel de logro de la productividad entre el personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018

1.7. Objetivos

Objetivo general

Comparar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Comparar el nivel de la ejecución de tareas del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018.

Objetivo específico 2

Comparar el nivel de la actitud y compromiso del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018.

Objetivo específico 3

Comparar el nivel de logro de productividad del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Método

Se utilizó el método hipotético-deductivo, porque se procedió a la observación del fenómeno a estudiar, y a la creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos. Este método obliga al investigador a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación). (Hernández, et ál 2006, p.107)

Enfoque

Según Hernández (2014), define a la investigación como un conjunto de procesos, sistemático, crítico y empírico que se aplican al estudio de un fenómeno y un problema. (p.4)

El tema de investigación tiene un enfoque cuantitativo porque utiliza la recolección de datos ordinal de las variables para probar la hipótesis con base al análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. Se elige este enfoque por que se tiene facilidades para recoger información estadística a una población determinada.

Tipo de investigación

Es básica de acuerdo con Carrasco (2008) este tipo de investigación no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Sus objetivos de estudio constituyen las teorías científicas las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos (p.43).

Nivel de Investigación

El presente estudio es de tipo descriptivo comparativo porque este diseño parte de la consideración de dos o más investigaciones descriptivas simples; esto es, recolectar información relevante en varias muestras con respecto a un mismo fenómeno y luego caracterizar este fenómeno en base a la comparación de los

datos recogidos, pudiéndose hacer esta comparación en los datos generales o en una categoría de ellos (Hernández, Fernández & Batista, 2014, p. 126).

La investigación descriptiva comparativa consiste en recolectar datos en dos o más muestras con el propósito de observar el comportamiento de una variable, tratando de “controlar” estadísticamente otras variables que se considera que puede afectar a la variable estudiada.

Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es no experimental de corte trasversal pues no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal como está en su contexto natural.

Según Carrasco (2008) los diseños no experimentales de investigación son aquellos, cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia (p.71).

Se aplica este diseño cuando el investigador está interesado en establecer semejanzas o diferencias entre dos o más muestras de una variable de interés.

Tabla 2.

Esquema del diseño de investigación

Diseño	Descripción
M1: O1 xyz	O1 y O2: Son observaciones o mediciones realizadas
M2: O2 xyz x,y,z	x,y,z : Representan las variables de estudio controladas estadísticamente.

2.2. Variable, operacionalización

Definición conceptual de la variable desempeño laboral

El desempeño laboral es el conjunto de acciones que efectúa una persona en interacción con otras y un objeto dado, en un contexto determinado y durante una actividad para alcanzar un objetivo y así conocer, valorar y transformar la realidad que nos rodea. Entonces, el desempeño abarca el proceso y el producto de su

actividad y en dependencia del grado de cumplimiento de ese objetivo se podrá hablar de un desempeño exitoso o no del sujeto en cuestión (Pérez, 2009, p. 16)

Definición operacional

Operacionalmente la variable desempeño laboral se limita a tres dimensiones: ejecución de tareas, (8 ítems), actitud y compromiso (8 ítems) y logro en la productividad (14 ítems). Esta variable fue medida mediante un cuestionario estructurado con la escala ordinal con cinco opciones: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Operacionalización de las variables

Tabla 3.

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel	Rango
Ejecución de Tareas	-Habilidad organizativa de actividades	1 al 8	Nunca =1	Alto	(30-40)
			Casi nunca=2	Medio	(29-19)
			A veces =3	Bajo	(8-18)
Actitud y compromiso	-Practica de valores - Responsabilidad	9 al 16	Casi siempre=4		
			Siempre=5		
			Nunca =1	Alto	(30-40)
Logro de la Productividad	-Grado de interacción de esfuerzos -Desempeño profesional y laboral	17 al 30	Casi nunca=2	Medio	(29-19)
			A veces =3	Bajo	(8-18)
			Casi siempre=4		
			Siempre=5		

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Carrasco (2008) la población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación (pp.236-237) La población de estudio estuvo conformada

por el total de los principales actores administrativos que vienen hacer el personal nombrado y personal contratado conformado por 140 trabajadores del área administrativa de la Unamba, sede Abancay considerándose como una población censal.

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

Técnicas de recolección de datos

La investigación no tiene sentido sin las técnicas de recolección de datos. Estas técnicas nos llevan a la verificación del problema planteado. Cada tipo de investigación determinará las técnicas a utilizar y se establece el tipo de constructo a ser empleado. Todo lo que va a realizar el investigador tiene su apoyo en la técnica de la observación.

La recolección de datos se refiere al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser empleados por el analista para desarrollar los sistemas de información, los cuales pueden ser las entrevistas, la encuesta, el cuestionario, la observación, el diagrama de flujo y el diccionario de datos (Behar, 2008 p.55)

Para poder obtener información acerca de los constructos y medirlos, se utilizará los instrumentos científicos estandarizados y con alta confiabilidad y validez de juicio de expertos.

La técnica empleada fue la encuesta, “es una técnica de consulta típica a personas escogidas según principios y métodos estadísticos” (Aratoma, 2007, p.131). Es una de las técnicas de recolección de información para la investigación, debido a que registra con veracidad la problemática existente, pues son los propios actores los que emiten la información que se realiza posteriormente y que permite incluso la validación de la hipótesis.

El instrumento de recolección de datos empleado fue el cuestionario, “es una forma de entrevista en tanto busca una respuesta” (Aratoma, 2007, p.131). El cuestionario es un instrumento (formato impreso) para obtener respuestas a una variedad de interrogantes será suministrado al personal nombrado y contratado de la Unamba.

Instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento:	Cuestionario del Desempeño Laboral
Autor:	Yaneth C. Llerena Arroyo
Adaptado por:	Arturo Nicanor Suarez Orellana
Lugar:	Abancay-Apurímac- Perú
Fecha de aplicación:	9 y 10 de enero del 2018
Objetivo:	Medir el nivel de desempeño laboral
Administrado a:	Personal administrativo nombrado y contratado de la Unamba.
Tiempo:	30 minutos
Estructura:	30
Margen de error:	5%
Observaciones:	Ninguno

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Siguiendo los procedimientos de elaboración del instrumento para determinar su fiabilidad se someterá a la validez de juicio de expertos. Dicho procedimiento de validez se realizó por criterio de jueces, realizado por el docente del módulo de desarrollo del trabajo de investigación quien evaluó la pertinencia, relevancia y claridad, mediante la aplicación del certificado de validez de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo con sede en Lima y los expertos de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac ciudad de Abancay.

Tabla 4

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento desempeño laboral

Juez experto	Resultado
Mgt. Gaby Jessica Nieto Fernández	Aplicable
Mgt. Percy Fritz Puga Peña	Aplicable
Dr. José Y. Vilca Ccolque	Aplicable

Matriz de validación del instrumento.

De acuerdo a la Tabla 4 el valor de calificación categórica de la variable desempeño laboral por los jueces expertos señalaron que la validez de contenido es aplicable a la población censal.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados consientes y coherentes. (Hernández et al, 2014).

Luego de haber sido aprobado por tres jueces expertos en la validez de la técnica-encuesta y se aplicó la prueba piloto instrumento llamado cuestionario a veinte al personal administrativos entre nombrados y contratados de la universidad sujeto de estudio, utilizando el software SPSS versión 23; arrojó los siguientes resultados:

Confiabilidad del instrumento aplicado a 5 contratados y 5 nombrados con mix

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	de elementos
0,936	30

Coeficiente de Alpha de Cronbach = 0,936 indicó que es excelente

Confiabilidad instrumento aplicado únicamente en contratados

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	de
0,930	30	

Coeficiente de Alpha de Cronbach = 0,93 indicó que es excelente

Confiabilidad instrumento aplicado únicamente en nombrados

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válidos	10	100,0
Excluidos	0	,0
Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	de
0,933	30	

Coeficiente de Alpha de Cronbach = 0,933 indicó que es excelente

Tabla 5.

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Tomado de: Ruiz Bolívar, C. (2002)

Tabla 6.

Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Variable	Alpha de Cronbach	N° ítems
Desempeño laboral	0,936	30

Fuente: Base de datos de prueba piloto.

Según la tabla 6, para el instrumento de las respuestas a las preguntas fueron politómicas se utilizó la prueba de Alpha de Cronbach dando como resultado un valor de ,936 el cual indicó que el instrumento tiene alta confiabilidad para los fines de la investigación.

2.5. Método de análisis de datos

El método cuantitativo está basado en la toma de medidas, las cuales a través del análisis de datos podrán concluir en estadísticos. El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que los datos recogidos serán expresados gráficamente mediante el software estadístico SPSS versión 23, para su interpretación de los resultados. Asimismo, se realizará un análisis de confiabilidad a través de Alfa de Cronbach.

2.6. Aspectos éticos

El presente estudio se basa en la viabilidad y fiabilidad de los extractos compilados de los antecedentes y teorías. Los datos considerados en esta investigación fueron recogidos de forma adecuada sin adulteraciones pues estos testimonios estuvieron cimentados en el instrumento que fue aplicado. La investigación contó con la autorización correspondiente del director General de Administración de la Unamba.

Asimismo, se mantendrá el anonimato de los sujetos encuestado y el respeto y consideración sin prejuicios.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos de la investigación

En el presente capítulo se describe los resultados obtenidos de los indicadores de la variable desempeño laboral.

Tabla 7.

Percepción del desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018.

Nivel del desempeño laboral	Nombrado		Contratado	
	f	%	f	%
Bajo	18	22.5 %	7	11.7%
Medio	43	53.8%	26	43.3%
Alto	19	23.8%	27	45%
Total	80	100%	60	100%

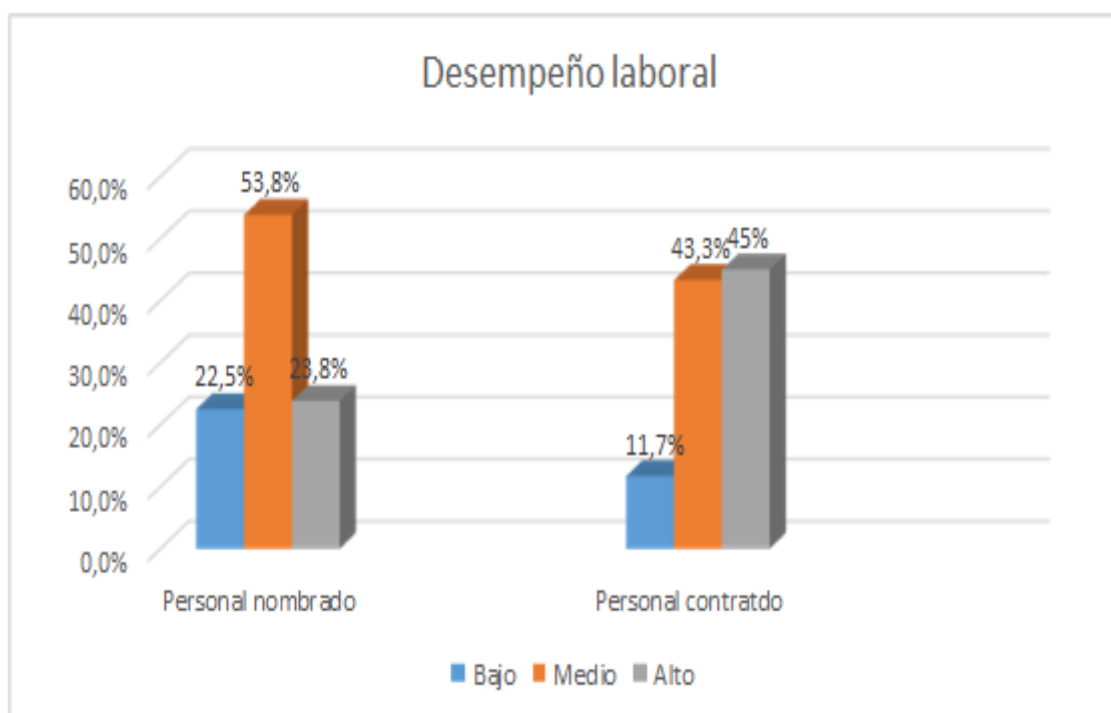


Figura 1. Niveles del desempeño laboral de trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac en la ciudad de Abancay, 2018

En la tabla 7 y figura 1 se observa que el 22.5% de los trabajadores administrativos nombrados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018, manifiestan que el desempeño laboral es bajo, el 53.8% indicón que el

desempeño laboral es medianamente y el 23.8% muestran un nivel alto. Asimismo, el 11.7% de los trabajadores administrativos contratados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018, expresan que el desempeño es bajo, 43.3% señalan un nivel medio y el 45% muestran un nivel alto. Es decir, del personal nombrado su desempeño laboral es medianamente porque no se comprometen institucionalmente. Sin embargo, el personal contratado tiende a cumplir de una manera eficaz para el logro de las metas y ser considerados en los contratos próximos.

De las dimensiones del desempeño laboral

Tabla 8.

Percepción de la ejecución de tareas de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018.

Nivel de la ejecución de tareas	Nombrado		Contratado	
	f	%	f	%
Bajo	32	40 %	14	23.3%
Medio	32	40%	34	56.7%
Alto	16	20%	12	20%
Total	80	100%	60	100%

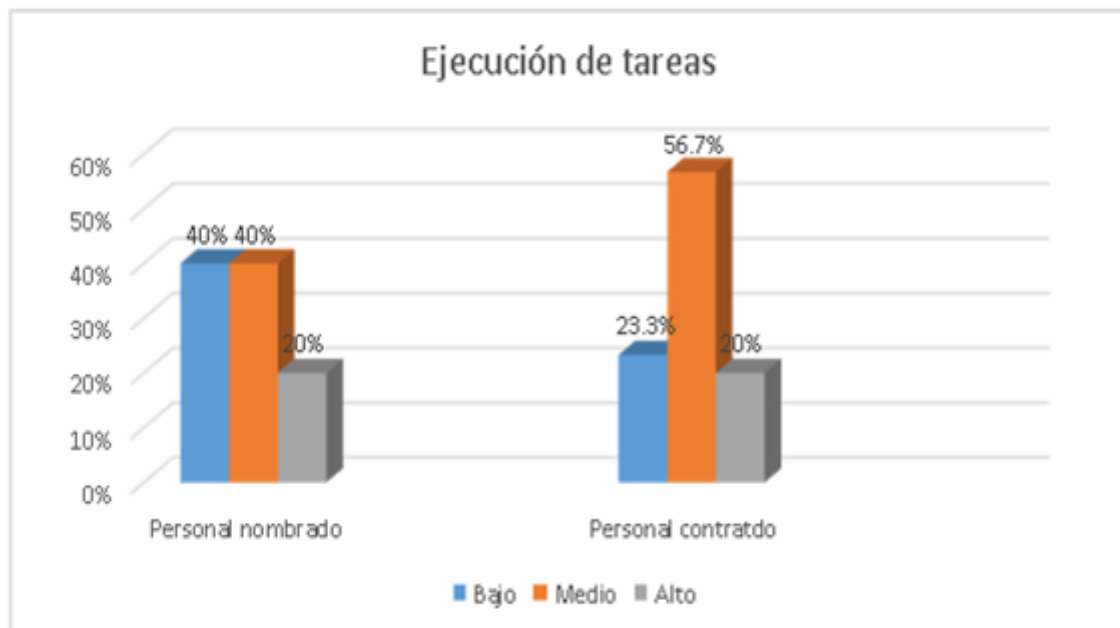


Figura 2. Niveles de la ejecución de tareas de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac en la ciudad de Abancay, 2018.

El 40% de los trabajadores administrativos nombrados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018, señalan que la ejecución de las tareas es bajo, el 40% precisan que la ejecución de tareas se ubica en un nivel medio y el 20% muestran un nivel alto. Asimismo, el 23.3% de los trabajadores administrativos contratados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018, muestran un nivel es bajo, el 56.7% señalan un nivel medio y el 20% señalan un nivel alto. Es decir, del personal nombrado cumplen al azar las actividades que la institución determina durante el año presupuestal. En cambio, el personal contratado realiza sus tareas organizadamente y ejecuta sus actividades de acuerdo a las directrices de jefe inmediato.

Tabla 9.

Percepción de la actitud y compromiso de los Trabajadores Administrativos nombrados y contratados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018.

Nivel de la actitud y compromiso	Nombrado		Contratado	
	f	%	f	%
Bajo	12	15 %	10	16.7%
Medio	54	67.5%	24	40%
Alto	14	17.5%	26	43.3%
Total	80	100%	60	100%

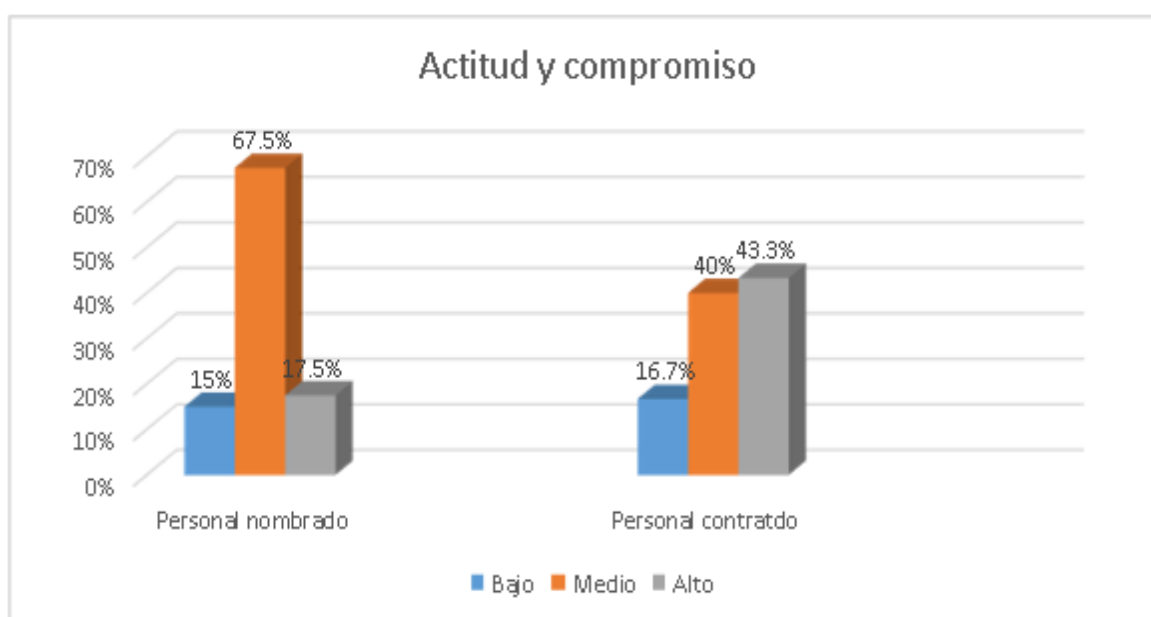


Figura 3. Niveles de la actitud y compromiso de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac en la ciudad de Abancay, 2018.

El 15% de los trabajadores administrativos nombrados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018, señalan que la actitud y compromiso es bajo, el 67.5% señalan que la actitud y compromiso se ubican en un nivel medio y el 17,5% exponen un nivel alto. Asimismo, el 16.7% de los trabajadores administrativos contratados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018, exponen un nivel es bajo, el 40% señalan un nivel medio y el 43.3% marcan un nivel alto. Es decir, del personal nombrado cuenta con el convenio o contrato de realizar acciones determinadas y necesarias para la consecución final de sus actividades. Asimismo, el personal contratado cumple en forma parcial sus funciones encomendadas.

Tabla 10.

Percepción de logro en productividad de los Trabajadores Administrativos nombrados y contratados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018.

Nivel de logro en productividad	Nombrado		Contratado	
	f	%	f	%
Bajo	19	23.8%	7	11.7%
Medio	40	50%	25	41.7%
Alto	21	26.3%	28	46.6%
Total	80	100%	60	100%

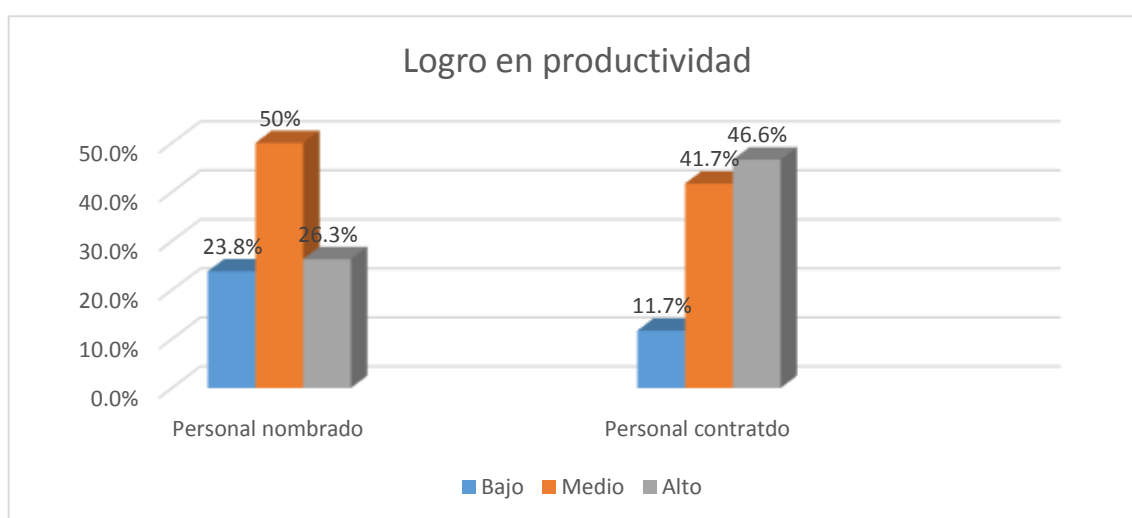


Figura 4. Nivel de logro en productividad de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac en la ciudad de Abancay, 2018.

El 23.8% de los trabajadores administrativos nombrados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018, señalan que el logro en productividad es bajo, el 50% indican que el logro en productividad se ubica en un nivel medio y el 26.3% exponen un nivel alto. Asimismo, el 11.7% de los trabajadores administrativos contratados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018, exponen un nivel bajo, el 41.7% señalan un nivel medio y el 46.6% marcan un nivel alto. Es decir, del personal nombrado trabaja en forma individual no hay una buena comunicación interna entre los trabajadores el clima institucional les afecta y no encuentran la satisfacción laboral a los trabajos que realizan. En cambio, el personal contratado desarrolla las prácticas de valores, demuestra responsabilidad, realizan el trabajo en equipo cumpliendo de una manera eficaz.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existen diferencias en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018

H_a: Existe diferencia en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018

Tabla 11.

Comparación de la percepción del desempeño laboral del personal

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Desempeño laboral	Personal nombrado	80	67,71	5416,50
	Personal contratado	60	74,23	4453,50
	Total	140		

Estadísticos de contrastación

	Desempeño laboral
U de Mann-Whitney	2176,500
W de Wilcoxon	5416,500
Z	-,944
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

Se cuentan con evidencias para afirmar que existen diferencias significativas entre la percepción del desempeño laboral del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018

Al comparar los promedios del desempeño laboral, en las mediciones efectuadas en grupo del personal administrativo nombrado (67,71) y grupo del personal administrativo contratado (74,23), se observa una mayor media en el grupo del personal administrativo contratado ; sin embargo al emplear la prueba “U” de Mann Whitney, se observa que estas diferencias son significativas ($p < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe diferencias significativas del desempeño laboral del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe diferencia en la ejecución de tareas del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018

H_a: Existe diferencia en la ejecución de tareas del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018

Tabla 12.

Comparación de la percepción en la ejecución de tareas del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018.

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Ejecución de tareas	Personal nombrado	80	71,61	5728,50
	Personal contratado	60	69,03	4141,50
	Total	140		

Estadísticos de contrastación

	Ejecución de tareas
U de Mann-Whitney	2311,500
W de Wilcoxon	4141,500
Z	-,375
Sig. asintót. (bilateral)	,003

a. Variable de agrupación: Grupo

Se cuentan con evidencias para afirmar que existen diferencias significativas entre la percepción de la ejecución de tareas del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018

Al comparar los promedios de la ejecución de tareas, en las mediciones efectuadas en grupo del personal administrativo nombrado (71,61) y grupo del personal administrativo nombrado (69,03), se observa una mayor media en el grupo del personal administrativo contratado ; sin embargo al emplear la prueba “U” de Mann Whitney, se observa que estas diferencias son significativas ($p < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe diferencias significativas en la ejecución de tareas del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe diferencia en la actitud y compromiso del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018

H_a: Existe diferencia en la actitud y compromiso del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018

Tabla 13.

Comparación de la percepción en la actitud y compromiso del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018.

Grupo		N	Rango promedio	Suma de rangos
Actitud y compromiso	Personal nombrado	80	73,78	5902,00
	Personal contratado	60	66,13	3968,00
	Total	140		

Estadísticos de contrastación

	Actitud y compromiso
U de Mann-Whitney	2138,000
W de Wilcoxon	3968,000
Z	-1,115
Sig. asintót. (bilateral)	,010

a. Variable de agrupación: Grupo

Se cuentan con evidencias para afirmar que existen diferencias significativas entre la percepción de la actitud y compromiso del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018

Al comparar los promedios de la actitud y compromiso, en las mediciones efectuadas en grupo del personal administrativo nombrado (73,78) y grupo del personal administrativo nombrado (66,13), se observa una mayor media en el grupo del personal administrativo contratado ; Al emplear la prueba “U” de Mann Whitney, se observa que estas diferencias son significativas ($p < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe diferencias significativas en la actitud y compromiso del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe diferencia en el logro de la productividad del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018

H_a: Existe diferencia en el logro de la productividad del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018.

Tabla 14.

Comparación de la percepción en el logro de la productividad del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018.

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Logro productividad	Personal nombrado	80	63,36	5069,00
	enPersonal contratado	60	80,02	4801,00
	Total	140		

Estadísticos de contrastación

	Logro en productividad
U de Mann-Whitney	1829,000
W de Wilcoxon	5069,000
Z	-2,414
Sig. asintót. (bilateral)	0,016

a. Variable de agrupación: Grupo

Se cuentan con evidencias para afirmar que existen diferencias significativas entre la percepción en el logro de productividad del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018

Al comparar los promedios en el logro de productividad, en las mediciones efectuadas en grupo del personal administrativo nombrado (63.36) y grupo del personal administrativo contratado (80.02), se observa una mayor media en el grupo del personal administrativo nombrado; sin embargo al emplear la prueba "U" de Mann Whitney, se observa que estas diferencias son significativas ($p < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe diferencias significativas en el logro de la productividad del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018.

IV. Discusión

En la presente investigación se arribó que el 11.7% de los trabajadores administrativos nombrados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018, expresan que el desempeño es bajo, 43.3% señalan un nivel medio y el 45% muestran un nivel alto. Asimismo, concluyó al comparar los promedios del desempeño laboral, en las mediciones efectuadas en grupo del personal administrativo nombrado (67,71) y grupo del personal administrativo nombrado (74,23), sin embargo al emplear la prueba “U” de Mann Whitney, se observa que estas diferencias son significativas ($p < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe diferencias significativas del desempeño laboral del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018. Por lo cual, hay una semejanza con la tesis de Altamirano (2015) concluyó que el estudio, proponiendo mejorar el desempeño de los trabajadores SECIEL NORTE S.A.C, teniendo como objetivos programas de incentivos, a fin de contribuir con la organización en su crecimiento. Recomiendan a la empresa recibir la propuesta para mejorar el desempeño de trabajadores para seguir creciendo y alcanzar los objetivos organizacionales. Asimismo, nos basamos en el estudio de Pérez (2013) Asimismo, en el estudio de Pérez (2013), quien tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los profesionales de la salud en un hospital público; en cuanto al desempeño se determinó que el 20% muestran un desempeño medio, y un 53.3% demuestran un desempeño medio y solo el 26.7% obtiene un desempeño alto. El autor concluye que la mayoría de las enfermeras no sienten la necesidad de permanecer en la institución al igual que los doctores.

En la hipótesis específica 1, se arribó en la parte descriptiva el 40% de los trabajadores administrativos nombrados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018, señalan que la ejecución de las tareas es baja y el 40% y el 23.3% de los trabajadores administrativos nombrados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018, muestran un nivel es bajo, el 56.7% señalan un nivel medio y el 20% señalan un nivel alto. Concluyó que la ejecución de tareas, en las mediciones efectuadas en grupo del personal administrativo nombrado (71,61) y grupo del personal administrativo nombrado (69,03), se observa una mayor media en el grupo del personal administrativo nombrado; sin embargo al emplear la prueba

“U” de Mann Whitney, se observa que estas diferencias son significativas ($p < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe diferencias significativas en la ejecución de tareas del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018. Hay una coincidencia con la tesis de Mina (2013) concluyó que existe relación significativa, entre el clima organizacional y el desempeño laboral; ya que se observa que, entre los niveles de Clima Organizacional percibida por los docentes y administrativos, el 54.7% lo considera regular; le sigue un 26.7% que lo tipifica como bueno; mientras que el 18.7% opina que el clima es malo. En conclusión, los niveles de las cinco dimensiones de Clima Organizacional, se observa que predomina el nivel regular con valores entre 40% y 60% y en cuanto al Desempeño laboral, son los docentes quienes tienen mayormente un buen desempeño (45%); en el caso de los auxiliares y administrativos, presentan mayor porcentaje en el nivel regular con valores de 62.5% y 54.5% respectivamente. Por lo tanto, existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” en el distrito de San Juan de Lurigancho. Se consideró la teoría de Pérez (2009) precisó que una efectiva gestión para la ejecución de tareas involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control.

En la hipótesis específica 2, que el 67.5% señalan que la actitud y compromiso se ubican en un nivel medio y el 40% señalan un nivel medio y el 43.3% marcan un nivel alto. Concluyó que al comparar los promedios de la actitud y compromiso, en las mediciones efectuadas en grupo del personal administrativo nombrado (73,78) y grupo del personal administrativo nombrado (66,13), se observa una mayor media en el grupo del personal administrativo nombrado; sin embargo al emplear la prueba “U” de Mann Whitney, se observa que estas diferencias son significativas ($p < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe diferencias significativas en la actitud y compromiso del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018. Hay una semejanza con la tesis de Chupayo (2007), concluyó que existe una correlación positiva directa entre el clima organizacional y desempeño laboral al determinar que ha mayor rendimiento mayor clima laboral.

Los colaboradores nombrados como contratados de la Municipalidad Provincial de Huancayo concuerdan 20 trabajadores con el rendimiento alto, medio, mientras que en el desempeño laboral la dimensión es por capacitaciones. Sin embargo, se basó a la teoría de “Adquirir un compromiso, convenio, pacto o acuerdo, significa que hemos tomado la decisión de establecer y realizar acciones determinadas y necesarias, que nos lleven a su consecución final” (Poblete, 2007, p. 13)

En la hipótesis específica 3, el 50% indicón que el logro en productividad se ubica en un nivel medio y el 46.6% marcan un nivel alto. Concluyó al comparar los promedios en el logro de productividad, en las mediciones efectuadas en grupo del personal administrativo nombrado (63.36) y grupo del personal administrativo nombrado (80.02), se observa una mayor media en el grupo del personal administrativo nombrado; sin embargo al emplear la prueba “U” de Mann Whitney, se observa que estas diferencias son significativas ($p < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe diferencias significativas en el logro de la productividad del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018. Hay una similitud con la tesis de Ponce (2014) concluyó que casi la totalidad de los servidores públicos no ingresan por méritos, sin embargo, la mayoría de estos si cuenta con conocimientos y experiencias para el puesto; también arribó que, en la mayoría de los casos, las brechas de capacitación del servidor público son atendidas; y por último que los servidores obtuvieron una calificación de desempeño diversas. Se consideró la teoría de Pérez (2009) el clima institucional, los espacios y estructuras de participación interna, los estilos de comunicación, el tipo de convivencia existente, el grado de satisfacción de los miembros de la comunidad universitaria por las formas de relación que prevalecen y los efectos que el clima de relaciones en la universidad tiene en la disposición y el entusiasmo de los distintos agentes” (Carranza, 2001, p. 77)

V. Conclusiones

Primera:

El personal administrativo contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018 tiene mayor nivel de desempeño laboral que el personal administrativo nombrado, debido a que la estadística de decisión U de Mann-Whitney indicó que $p=0.000<0.05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna, y esto es corroborado con el valor de los rangos promedios que, para el personal contratado es 74,23 mientras que el rango promedio del personal nombrado es 67,71 (ver tabla 11). Además, los datos de la distribución de frecuencias de esta variable nos indicaron que más del 88 % presenta un desempeño entre medio y alto; frente al 77 % del personal nombrado. Esta distribución de frecuencias también refleja que el 45 % del personal contratado presenta un desempeño laboral alto que está por encima del 23,8% del personal nombrado. (Ver tabla 7 y figura 1)

Segunda:

El personal administrativo nombrado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018 tiene mayor nivel de ejecución de tareas que el personal administrativo contratado, debido a que la estadística de decisión U de Mann-Whitney indicó que $p=0.003<0.05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna, y esto es corroborado con el valor de los rangos promedios que, para el personal nombrado es 71,61 mientras que el rango promedio del personal contratado es 69,03 (ver tabla 12).

Tercera:

El personal administrativo nombrado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018 tiene mayor nivel de actitud y compromiso que el personal administrativo contratado, debido a que la estadística de decisión U de Mann-Whitney indicó que $p=0.010<0.05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna, y esto es corroborado con el valor de los rangos promedio que para el nombrado es 73,78 mientras que el rango promedio del personal contratado es 66,13. Además, los datos de la distribución de frecuencias de esta dimensión nos indicó que el 85 % del personal nombrado presenta una actitud y compromiso entre medio y alto; frente al 83,3 % del personal contratado. (Ver tabla 13 y figura 3)

Cuarta:

El personal administrativo contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018 tiene mayor nivel de logro de la productividad que el personal administrativo nombrado, debido a que la estadística de decisión U de Mann-Whitney indicó que $p=0.016 < 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna, y esto es corroborado con el valor de los rangos promedio que para el contratado es 80,02 mientras que el rango promedio del personal nombrado 63,36. Además, los datos de la distribución de frecuencias de esta dimensión nos indicó que el 88,3 % del personal contratado presenta el logro en productividad entre medio y alto; frente al 76,3 % del personal nombrado. Esta distribución de frecuencias también refleja que el 46,6 % del personal contratado presenta el logro en productividad alto que está por encima del 26,3% del personal nombrado. (Ver tabla 14 y figura 4)

VI. Recomendaciones

Primero:

Elevar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados y contratados a través del fortalecimiento de los factores incidentes como: la satisfacción de necesidades, mayor autoestima, la dinámica de trabajo en equipo y la permanente capacitación.

Segundo:

Fomentar la motivación de los trabajadores administrativos nombrados y contratados mediante programas específicos, el mismo que permitirá el fortalecimiento de las capacidades y competencias todavía no demostradas o exploradas.

Tercero:

Promover el cambio de actitud positiva y mayor compromiso e identificación con los intereses de la universidad de parte de los trabajadores administrativos nombrados y contratados, a través de programas de integración organizacional, dejando de lado las diferencias.

Cuarto:

Afianzar el nivel de productividad de los trabajadores administrativos nombrados y contratados, mediante la creación y fortalecimiento de servicios de calidad con alta optimización o racional uso de los recursos existentes en la universidad.

VII. Referencias

- Altamirano (2015). *Los incentivos laborales y el desempeño de los trabajadores de Siciel Norte SAC 2015*. Huancayo. Perú.
- Álvarez, M. (2013). *Cuadro de Mando Retail: Los indicadores clave de los comercios altamente efectivos*. Profit Editorial.
- Arotoma, S. (2007). *Metodología de Investigación en Organizaciones, Mercado y Sociedad*. Lima-Perú: DGS Vargas S.R.L.
- Asamblea estatutaria Unamba (2017). *Estatuto Universitario Unamba*. Título VIII. Del personal no docente-Capítulo I Generalidades, Artículo 307.
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Recuperado el 3 de noviembre 2005 de la base de datos Emerlad.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom, 2008. URL: rdigital.unicv.cv/bistream/.../Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf.
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en los Institutos superiores Tecnológicos de Huancayo*. (Tesis de maestría). Repositorio: [uncp.edu.pe/betsthean/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20 Merlo. Pdf?...](http://uncp.edu.pe/betsthean/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.Pdf?...)
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*. Pautas Metodológicas para diseñar y elabora el proyecto de Investigación. Perú: San Marcos E.I.R.
- Casas, P. (2017). *La influencia de la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura en diferentes especialidades*. Piura. Perú.
- Castillo, J. (2006). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. Ecoe. Ediciones.
- Castro, P. (2016). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en el año 2016*. (Tesis de maestría) Repositorio:ucv.edu.pe/bitstrans/handle/ucv18520/castro_APC.pdf?sequence=1...

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano* (2ª Ed.). Colombia: Campus, LTD.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª. edición). México:McGraw Hill.
- Chupayo, J. (2007). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad de Huancayo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo. Perú.
- Cotrina, P. (2012). *Manual de estilo de Referencias de APA de la Universidad Cesar Vallejo*. Lima: Fondo Editorial.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el trabajo*. Comportamiento Organizacional. México: Mac Graw - Hill Interoamericana.
- Drovett, S. (1992). *Diversión de la salud*. Buenos Aires: Maechi.
- Fernández, C., Baptista, P. y Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw Hill.
- Flores, R., Abreu, J. y Badi, M. (2008). *Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas*. Revista Daena: International Journal of Good Conscience. 3(1): 65-99. Marzo 2008. ISSN 1870-557X. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf).
- García, A. (2013). *Análisis de la Gestión de Recursos Humanos por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico ciudad de San Gabriel*. Tulcan-Ecuador (Tesis profesional) Repositorio:upec.edu.ec/.../138%20%/ANALISIS/20%DE%LA%GESTION%20DEL%...
- Hernández, F., Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª Ed.). México: Editorial Mc Graw Hill
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2615/Mayuri_bj.pdf;jsessionid=D0BD08C279D9A5A253F2DADC64B1D921?sequence=1
- Ley 30057 (2012). *Servicio Civil*. Congreso de la Republica

- Llerena, Y. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual, 2017*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/141590>
- Marroquín, A. y Pérez, L. (2011). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*. Guatemala-Universidad San Carlos – Guatemala
- Martínez, (2007). *La productividad: concepto y factores*. Recuperado de: infocalser.blogspot.com/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html.
- Mayuri, J. (2006). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de la Nación – Feban*. Lima.
- Mendoza, B. y Gutiérrez, M. (2017). *Relación del Engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/317>
- Mina, (2013). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal en el Hospital San Juan De Lurigancho – Año 2017*. (tesis Maestría). Lima. Perú.
- Nash, M. (1989). *Como incrementar la productividad del recurso humano*. Colombia: Norma.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall. Madrid. España
- Peñarez, E. (2017). *Niveles de Comportamiento Organizacional en Docentes Nombrados y contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de S.J.L. 2016*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/ucv/22169>
- Pérez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*. (Tesis de maestría) México. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/3646/>
- Poblete, M. (2007). *Evaluación de competencias en la educación superior. Preguntas clave que sobre evaluación de competencias se hacen los profesores*. Tentativas de respuesta. En VIC e ICE de la Universidad de Deusto (coords.), III Jornadas Universitarias de Innovación y Calidad:

Buenas Prácticas Pedagógicas en la Docencia Universitaria. Bilbao: Universidad de Deusto.

- Ponce, P. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia*. Derechos Humanos y cultos Planta Central-Quito (Tesis de maestría). Recuperada de: <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/123456789/12797>
- Reyes, A (1991). *Administración de personal. Relaciones Humanas*. Primera parte. Editorial Limusa.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Décima Edición Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. 752. Pearson educación, México.
- Rojas, R. y Vílchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús-Lima*. Enero, 2018. Recuperado: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle//23456789/1711>
- Román (2014). *La Inteligencia Emocional en relación al desempeño laboral del Personal de los Departamentos de Recursos Humanos y Administrativo-Financiero de la empresa Vicunha Téxtil – Vicunha Ecuador S.A*. Ecuador.
- Saldaña, M. (2015). *Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de la Unidad Microfinanciera Credimujer Región "La Libertad" de la ONG Manuela Ramos*. Trujillo. La Libertad: Universidad Nacional de Trujillo.
- Unamba (2018). *Reglamento de Organización y Funciones-Oficina de Planificación*.
- Varela, O. y Salgado, E. (2010). *El Desempeño de los Individuos en las Organizaciones*. Edición Lesa.

Anexos

Anexo 1. Artículo científico

1. TITULO

Desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Unamba en la ciudad de Abancay, 2018.

Labor performance of the administrative workers appointed and hired by Unamba in the city of Abancay, 2018.

2. AUTOR

Br. Arturo Nicanor Suarez Orellana

RESUMEN

La presente investigación titulada: Desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Unamba en la ciudad de Abancay, 2018, tuvo como objetivo comparar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado y contratado en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. El método fue hipotético-deductivo, tipo básica, de nivel descriptivo comparativo, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal. La población censal consideró a 140 trabajadores administrativos entre nombrados y contratados. El instrumento que se aplicó fue el cuestionario fiable (0,936), facilitó la recolección de datos para su procesamiento y análisis respectivo, y llegó a la conclusión, que existe diferencias en el nivel de desempeño laboral entre los trabajadores administrativos nombrados y contratados, el cual ha tenido un rango promedio de 74,23 para el personal contratado mientras que el personal nombrado tuvo un rango promedio de 67,71 indicando que existe diferencia significativa, esto se pudo verificar con la prueba de U de Mann-Whitney la cual se encontró con un $p=0.000 < 0.005$, por lo que se acepta la hipótesis alterna. Esto demuestra que el personal contratado, tiene mayor desempeño que el personal nombrado.

3. PALABRAS CLAVES

Desempeño laboral, trabajadores administrativos, diferencias.

4. ABSTRACT

The present investigation titled: Labor performance of the administrative workers of the Unamba of the city of Abancay, 2018, had like objective compare the level

of labor performance of the administrative personnel named and hired in the National University Micaela Bastidas of Apurímac. The method was hypothetico-deductive, basic type, comparative descriptive level, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design. The sample that was considered was 140 administrative workers between appointed and hired. The instrument that was applied was the reliable questionnaire (0.936), facilitated the collection of data for processing and analysis, and concluded that there are differences in the level of job performance among administrative workers appointed and hired, which has had an average range of 74.23 for the personnel hired while the staff named had an average range of 67.71 indicating that there is a significant difference, this could be verified with the Mann-Whitney U test which was found with a $p = 0.000 < 0.005$, so the alternative hypothesis is accepted. This shows that the hired personnel perform better than the appointed personnel.

6. KEYWORDS

Labor performance, administrative workers, differences.

7. Introducción

El estudio del desempeño laboral es de suma importancia porque nos permite describir y comparar la ejecución de las tareas, la actitud y el compromiso, y el logro de la productividad de nuestros colaboradores hacia la organización donde ellos realizan sus funciones; desde el puesto que ocupan de acuerdo a su modalidad de trabajo (nombrados y contratados) con el propósito de lograr las metas institucionales. Según Robbins y Judge (2013) refirieron que los desempeños de los individuos en las organizaciones vienen hacer acciones o comportamientos observados en los empleados para los objetivos de la empresa, y que pueden ser medidos en términos de las competencias (habilidades, destrezas, entre otros de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (p.84). En una organización con un buen compromiso organizacional, el camino hacia el desempeño laboral es uno de los paradigmas que siempre está latente en toda empresa. El presente artículo aportará y contribuirá al conocimiento de la variable desempeño laboral, así mismo conocer la diferencia que existe entre el personal nombrado y contratado de la institución Unamba, la importancia practica es darle a conocer a las autoridades y a los trabajadores administrativos de la

institución la importancia de dicho estudio y además cuales son los resultados para después elaborar un plan de acción la cual beneficiara a la universidad. La realidad problemática en esta casa de estudios está afectada funcionalmente por diferentes factores como: rotación de puestos, clima laboral inestable , cultural organizacional y por la desmotivación laboral del personal administrativo nombrado ocasionado por la nueva gestión a partir del 2017; donde ha decaído el desempeño laboral en los últimos años; detectándose ciertos inconvenientes tales como: descontento, apatía, desgano, bajo rendimiento, insatisfacción entre otros; a ello se suman ausencia de criterios como profesional y técnico en el desarrollo de sus actividades los cuales afectan el crecimiento de la universidad que tiene como propósito primordial el Licenciamiento Institucional, teniendo en cuenta esta problemática planteada se resalta una pregunta concreta, ¿Cuál es nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018?

Materiales y Métodos

El diseño de la investigación fue no experimental, el método hipotético deductivo ya que tiene características de ser objetivo, sistemático, factico y progresivo, fue con un enfoque cuantitativo, ya que consiste en recolectar información de dos muestras de un mismo fenómeno, el tipo de la investigación básica , la cual tiene como objetivo mejorar el conocimiento, de nivel descriptivo comparativo la cual se emplea para establecer semejanzas o diferencias entre dos o más muestras de una variable de interés. Se estudió a toda la población de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac de la ciudad de Abancay considerado a 80 nombrados y 60 contratados denominada población censal para que se analice detalladamente y tener una comparación más exacta. La técnica que se utilizó fue psicométrica, la encuesta, el instrumento fue el cuestionario del desempeño laboral de Yaneth Llerena (2017) con escala de Likert, de 30 preguntas distribuidas en sus respectivas dimensiones: ejecución de tareas, actitud y compromiso y logro en la productividad.

8. Resultados.

Estadística Descriptiva

Tabla. Percepción del desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018.

Nivel del desempeño laboral	Nombrado		Contratado	
	f	%	f	%
Bajo	18	22.5 %	7	11.7%
Medio	43	53.8%	26	43.3%
Alto	19	23.8%	27	45%
Total	80	100%	60	100%

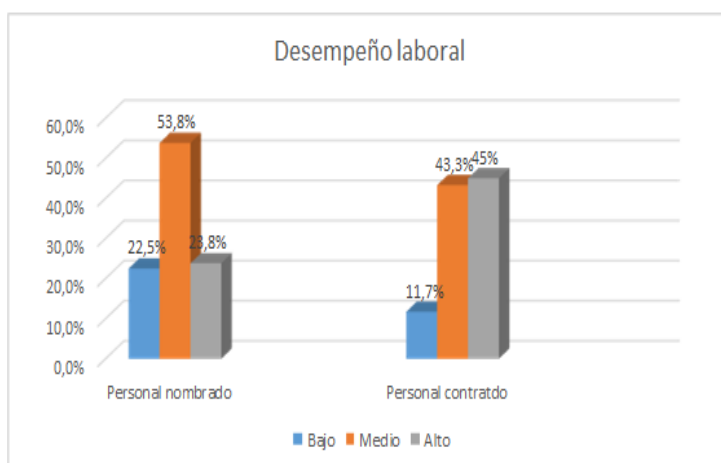


Figura. Niveles del desempeño laboral de trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac en la ciudad de Abancay, 2018

En la tabla 7 y figura 1 se observa que el 22.5% de los trabajadores administrativos nombrados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018, manifiestan que el desempeño laboral es bajo, el 53.8% indican que el desempeño laboral es medianamente y el 23.8% muestran un nivel alto. Asimismo, el 11.7% de los trabajadores administrativos contratados de la Unamba en la Ciudad de Abancay, 2018, expresan que el desempeño es bajo, 43.3% señalan un nivel medio y el 45% muestran un nivel alto. Es decir, del personal nombrado su desempeño laboral es medianamente porque no se comprometen institucionalmente. Sin embargo, el personal contratado tiende a cumplir de una

manera eficaz para el logro de las metas y ser considerados en los contratos próximos.

Estadística inferencial

Tabla. Comparación de la percepción del desempeño laboral del personal

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Desempeño laboral	Personal nombrado	80	67,71	5416,50
	Personal contratado	60	74,23	4453,50
	Total	140		

Estadísticos de contraste

	Desempeño laboral
U de Mann-Whitney	2176,500
W de Wilcoxon	5416,500
Z	-,944
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

Se cuentan con evidencias para afirmar que existen diferencias significativas entre la percepción del desempeño laboral del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018

Al comparar los promedios del desempeño laboral, en las mediciones efectuadas en grupo del personal administrativo nombrado (67,71) y grupo del personal administrativo contratado (74,23), se observa una mayor media en el grupo del personal administrativo contratado ; sin embargo al emplear la prueba “U” de Mann Whitney, se observa que estas diferencias son significativas ($p < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe diferencias significativas del desempeño laboral del personal administrativo nombrado y contratado en la Unamba de la ciudad de Abancay, 2018.

9. DISCUSIÓN

En el análisis descriptivo y la prueba de hipótesis general permitió determinar los niveles y la comparación de la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados y contratados, el cual se observa que el 22.5% del

personal nombrado su desempeño laboral es bajo, el 53.8% es medianamente y el 23.8% muestran un nivel alto; a diferencia del personal contratado el 11.7% es bajo, el 43.3% es medio y el 45% tiene un nivel alto. Utilizando la prueba de U de Mann-Whitney se encontró un p-valor de 0,000, por lo que se acepta la hipótesis alterna. Estos hallazgos tienen una semejanza con la tesis de Altamirano (2015) concluye el estudio, proponiendo mejorar el desempeño de los trabajadores SECIEL NORTE S.A.C, teniendo como objetivos programas de incentivos, a fin de contribuir con la organización en su crecimiento. Recomiendan a la empresa recibir la propuesta para mejorar el desempeño de trabajadores para seguir creciendo y alcanzar los objetivos organizacionales. Asimismo, se basó a la teoría Pérez (2009) propuso mejorar el desempeño de los trabajadores SECIEL NORTE S.A.C, teniendo como objetivos programas de incentivos, a fin de contribuir con la organización en su crecimiento. Recomiendan a la empresa recibir la propuesta para mejorar el desempeño de trabajadores para seguir creciendo y alcanzar los objetivos organizacionales.

10. CONCLUSIONES

Existe diferencia en la variable desempeño laboral entre los trabajadores administrativos nombrados y contratados, el cual ha tenido un rango promedio de 73,23 para el personal contratado mientras que el personal nombrado tuvo un rango promedio de 67,71 indicando que existe diferencia significativa.

11. REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2013). *Cuadro de Mando Retail: Los indicadores clave de los comercios altamente efectivos*. Profit Editorial.
- Casas, P. (2017). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo*. (Tesis de maestría) URI: <http://repositorio:unp.edu.pe/handle/UNP/1101>
- Castillo, J. (2006). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. Ecoe Ediciones.
- Castro, P. (2016). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en el año 2016*. (Tesis de maestría) Repositorio:ucv.edu.pe/bitstrans/handle

- Marroquín, A. y Pérez, L. (2011). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*. Guatemala-Universidad San Carlos – Guatemala
- Mendoza, B. y Gutiérrez, M. (2017). *Relación del Engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de:
<http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/317>
- Rojas, R. y Vílchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús-Lima*. Enero, 2018. Recuperado:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle//23456789/1711>
- Unamba (2018). *Reglamento de Organización y Funciones-Oficina de Planificación*.
- Varela, O. y Salgado, E. (2010). *El Desempeño de los Individuos en las Organizaciones*. Ediciones IESA.

Anexo 2. Matriz de consistencia

Nivel - diseño de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo comparativo</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 140 trabajadores. 80 trabajadores administrativos nombrados y 60 trabajadores administrativos contratados.</p> <p>Tipo de muestreo: Muestra censal</p> <p>Tamaño de muestra: Población censada</p>	<p>Variable 1: Desempeño Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Yaneth C. Llerena Arroyo Año: 2017 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Abancay-Apurímac-Perú Forma de Administración: Al personal administrativo nombrado y contratado de la UNAMBA en treinta minutos y 30 ítems o preguntas.</p> <hr/> <p>Variable 2: ~~~~~</p> <p>Técnicas: ~~~~~</p> <p>Instrumentos: ~~~~~</p> <p>Autor: Año: Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:</p>	<p>DESCRIPTIVA: Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, con la finalidad de obtener las tablas y gráficos de la variable desempeño laboral según la operacionalización de variables, se calculó la media aritmética.</p> <p>INFERENCIAL: Se utilizó la estadística inferencial con la prueba U de Mann-Whitney (diferencia de la tendencia central entre dos poblaciones) para la variable desempeño laboral, que sirvió para comparar la variable entre el personal de nombrados y contratados.</p>

Nivel - diseño de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo comparativo</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 140 trabajadores. 80 trabajadores administrativos nombrados y 60 trabajadores administrativos contratados.</p> <p>Tipo de muestreo: Muestra censal</p> <p>Tamaño de muestra: Población censada</p>	<p>Variable 1: Desempeño Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Yaneth C. Llerena Arroyo Año: 2017 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Abancay-Apurímac-Perú Forma de Administración: Al personal administrativo nombrado y contratado de la UNAMBA en treinta minutos y 30 ítems o preguntas.</p> <hr/> <p>Variable 2:</p> <p>Técnicas:</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Autor: Año: Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:</p>	<p>DESCRIPTIVA: Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, con la finalidad de obtener las tablas y gráficos de la variable desempeño laboral según la operacionalización de variables, se calculó la media aritmética.</p> <p>INFERENCIAL: Se utilizó la estadística inferencial con la prueba U de Mann-Whitney (diferencia de la tendencia central entre dos poblaciones) para la variable desempeño laboral, que sirvió para comparar la variable entre el personal de nombrados y contratados.</p>

Anexo 3. Instrumento

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estimados amigos administrativos: A continuación, le presentamos una serie de preguntas referidos al desempeño laboral de los trabajadores nombrados y contratados de la Unamba, se solicita su opinión personal y sincera, marcando con un aspa(x) en la alternativa que Ud. crea conveniente, los resultados servirán para llevar cabo una tesis de investigación científica que apoyará al desarrollo de nuestra organización. Recuerda que esta encuesta es anónima.

- 1) Condición Laboral : a. Nombrado () b. Contratado ()
- 2) Sexo : a. Masculino () b. Femenino ()
- 3) Experiencia Laboral : a. Hasta 1 año () b. 2 a 3 años () c. 3 años a mas ()
- 4) Nivel Laboral : a. Funcionario () b. Profesional () c. Técnico () d. Auxiliar ()

1. Nunca

2. Casi nunca

3. Algunas veces

4. Casi siempre


5. Siempre

N°	Dimensión de ejecución de tareas	Calificación				
		1	2	3	4	5
1	En las funciones se respeta las opiniones de sus compañeros de trabajo					
2	El personal comprende las necesidades organizacionales con equidad					
3	El personal se solidariza frente a los problemas individuales en la institución					
4	La organización del personal previene situaciones que puedan afectar					
5	El personal previene acciones para evitar falta en el momento oportuno					
6	En la ejecución de actividades se mantiene relación amigable con el todo el personal					
7	En la ejecución de actividades se establece una comunicación asertiva					
8	El personal promueve el logro de trabajo asertivo					
	Dimensión actitud y compromiso					
9	Se respeta las funciones interactuando asertivamente en la institución					
10	Muestra responsabilidad considerando la institución como un espacio de convivencia sana					
11	Las relaciones interpersonales entre el Director de Administración y el personal son afectivas					
12	Se respeta las reglas o normas de convivencia establecidas					

13	Los trabajadores propician la equidad en el trabajo de maera responsable					
14	Los trabajadores asumen su responsabilidad frente a las tareas asignadas					
15	Existen grupos que fomentan la prevención en pro de la mejora institucional.					
16	El personal reconoce y valora el trabajo que realizan sus compañeros de trabajo					
	Dimensión logro en productividad					
17	El personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones					
18	Los directivos valoran el trabajo que realiza el personal administrativo de la Universidad					
19	El personal administrativo vela por la imagen y cima institucional de su universidad					
20	El personal muestra crítica y autocrítica constructiva					
21	El personal promueve la cooperación del trabajo en equipo					
22	El personal directivo reconoce los logros de los demás según normas					
23	Los trabajadores aportan experiencias y conocimientos en bien de la universidad					
24	El personal participa el trabajo en equipo en la universidad					
25	El personal participa en el trabajo en equipo en la universidad					
26	El personal participa en la toma conjunta de decisiones de manera responsable					
27	El personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo de la institución					
28	El desempeño del personal es acorde a la ejecución de las tareas.					
29	El personal participa en la planificación del trabajo administrativo.					
30	El personal organiza con anticipación las actividades de apoyo administrativo					

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 4. Certificado de validez



UCV
UNIVERSIDAD CATEQUÍSTICA
ESCALA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 Ejecución de Tareas								
1	En las funciones se respeta las opiniones de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
2	El personal comprende las necesidades organizacionales en equidad	✓		✓		✓		
3	El personal se solidariza frente a los problemas individuales en la institución	✓		✓		✓		
4	La organización del personal previene situaciones que puedan afectar	✓		✓		✓		
5	El personal previene acciones para evitar faltar en el momento oportuno	✓		✓		✓		
6	En la ejecución de actividades se mantiene relación amigable con el todo el personal	✓		✓		✓		
7	En la ejecución de actividades se establece una comunicación asertiva	✓		✓		✓		
8	El personal promueve el logro de trabajo asertivo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : Actitud y Compromiso								
9	Se respeta las funciones interactuando asertivamente en la institución	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Muestra responsabilidad considerando la institución como un espacio de convivencia sana	✓		✓		✓		
11	Las relaciones interpersonales entre el Director de Administración y el personal son afectivas	✓		✓		✓		
12	Respetar las reglas o normas de convivencia establecidas	✓		✓		✓		
13	Los trabajadores propician	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores asumen su responsabilidad frente a las tareas asignadas	✓		✓		✓		
15	Existen grupos que fomentan la prevención en pro de la mejora institucional.	✓		✓		✓		
16	El personal reconoce y valora el trabajo que realizan sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3. Logro en Productividad								
17	El personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones	SI	No	SI	No	SI	No	
18	Los directivos valoran el trabajo que realiza el personal administrativo de la Universidad	✓		✓		✓		
19	El personal administrativo vela por la imagen y cima institucional de su universidad	✓		✓		✓		
20	El personal muestra crítica y autocritica constructiva	✓		✓		✓		
21	El personal promueve la cooperación del trabajo en equipo	✓		✓		✓		
22	El personal directivo reconoce los logros de los demás según normas	✓		✓		✓		

23	Los trabajadores aportan experiencias y conocimientos en bien de la universidad	✓	✓	✓	✓
24	El personal participa el trabajo en equipo en la universidad	✓	✓	✓	✓
25	El personal participa en el trabajo en equipo en la universidad	✓	✓	✓	✓
26	El personal participa en la toma conjunta de decisiones de manera responsable	✓	✓	✓	✓
27	El personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo de la institución	✓	✓	✓	✓
28	El desempeño del personal es acorde a la ejecución de las tareas.	✓	✓	✓	✓
29	El personal participa en la planificación del trabajo administrativo.	✓	✓	✓	✓
30	El personal organiza con anticipación las actividades de apoyo administrativo	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GAAX JESSICA NIETO FERNANDEZ DNI: 08146730

Especialidad del validador: Abogada

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Los Olivos 05 de En. del del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Superancias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1 Ejecución de Tareas							
2	En las funciones se respeta las opiniones de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
3	El personal comprende las necesidades organizacionales en equidad	✓		✓		✓		
4	La organización del personal previene situaciones que puedan afectar	✓		✓		✓		
5	El personal previene acciones para evitar faltar en el momento oportuno	✓		✓		✓		
6	En la ejecución de actividades se mantiene relación amigable con el todo el personal	✓		✓		✓		
7	En la ejecución de actividades se establece una comunicación asertiva	✓		✓		✓		
8	El personal promueve el logro de trabajo asertivo	✓		✓		✓		
9	DIMENSIÓN 2 : Actitud y Compromiso	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Se respeta las funciones interactuando asertivamente en la institución	✓		✓		✓		
11	Muestra responsabilidad considerando la institución como un espacio de convivencia sana	✓		✓		✓		
12	Las relaciones interpersonales entre el Director de Administración y el personal son afectivas	✓		✓		✓		
13	Respeto las reglas o normas de convivencia establecidas	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores propician	✓		✓		✓		
15	Los trabajadores asumen su responsabilidad frente a las tareas asignadas	✓		✓		✓		
16	Existen grupos que fomentan la prevención en pro de la mejora institucional.	✓		✓		✓		
17	El personal reconoce y valora el trabajo que realizan sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
18	DIMENSIÓN 3 : Logro en Productividad	SI	No	SI	No	SI	No	
19	El personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
20	Los directivos valoran el trabajo que realiza el personal administrativo de la Universidad	✓		✓		✓		
21	El personal administrativo vela por la imagen y cima institucional de su universidad	✓		✓		✓		
22	El personal muestra crítica y autocrítica constructiva	✓		✓		✓		
23	El personal promueve la cooperación del trabajo en equipo	✓		✓		✓		
24	El personal directivo reconoce los logros de los demás según normas	✓		✓		✓		

23	Los trabajadores aportan experiencias y conocimientos en bien de la universidad	✓	✓	✓	✓
24	El personal participa el trabajo en equipo en la universidad	✓	✓	✓	✓
25	El personal participa en el trabajo en equipo en la universidad	✓	✓	✓	✓
26	El personal participa en la toma conjunta de decisiones de manera responsable	✓	✓	✓	✓
27	El personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo de la institución	✓	✓	✓	✓
28	El desempeño del personal es acorde a la ejecución de las tareas.	✓	✓	✓	✓
29	El personal participa en la planificación del trabajo administrativo.	✓	✓	✓	✓
30	El personal organiza con anticipación las actividades de apoyo administrativo	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dir/ Mg: Perry Fritz Peña Peña

Especialidad del validador: Administrador

DNI: 40112375

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Los Olivos 04 de enero del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1 Ejecución de Tareas En las funciones se respeta las opiniones de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
2	El personal comprende las necesidades organizacionales en equidad	✓		✓		✓		
3	El personal se solidariza frente a los problemas individuales en la institución	✓		✓		✓		
4	La organización del personal previene situaciones que puedan afectar	✓		✓		✓		
5	El personal previene acciones para evitar faltar en el momento oportuno	✓		✓		✓		
6	En la ejecución de actividades se mantiene relación amigable con el todo el personal	✓		✓		✓		
7	En la ejecución de actividades se establece una comunicación asertiva	✓		✓		✓		
8	El personal promueve el logro de trabajo asertivo	✓		✓		✓		
9	DIMENSIÓN 2 : Actitud y Compromiso Se respeta las funciones interactuando asertivamente en la institución	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Muestra responsabilidad considerando la institución como un espacio de convivencia sana	✓		✓		✓		
11	Las relaciones interpersonales entre el Director de Administración y el personal son afectivas	✓		✓		✓		
12	Respeto las reglas o normas de convivencia establecidas	✓		✓		✓		
13	Los trabajadores propician	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores asumen su responsabilidad frente a las tareas asignadas	✓		✓		✓		
15	Existen grupos que fomentan la prevención en pro de la mejora institucional.	✓		✓		✓		
16	El personal reconoce y valora el trabajo que realizan sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
17	DIMENSIÓN 3 . Logro en Productividad El personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones	SI	No	SI	No	SI	No	
18	Los directivos valoran el trabajo que realiza el personal administrativo de la Universidad	✓		✓		✓		
19	El personal administrativo vela por la imagen y cima institucional de su universidad	✓		✓		✓		
20	El personal muestra crítica y autocrítica constructiva	✓		✓		✓		
21	El personal promueve la cooperación del trabajo en equipo	✓		✓		✓		
22	El personal directivo reconoce los logros de los demás según normas	✓		✓		✓		

23	Los trabajadores aportan experiencias y conocimientos en bien de la universidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	El personal participa el trabajo en equipo en la universidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	El personal participa en el trabajo en equipo en la universidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	El personal participa en la toma conjunta de decisiones de manera responsable	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	El personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo de la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	El desempeño del personal es acorde a la ejecución de las tareas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	El personal participa en la planificación del trabajo administrativo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	El personal organiza con anticipación las actividades de apoyo administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dir/Mg: SILCA COLQUE, JOSÉ RUBÉN ID. DNI: 02409650

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN

Los Olivos 10 DE ENERO de del 2019

UNANIMA - FA CAP
[Firma]
 Dr. José Rubén Colque
 Jefe de Evaluación

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 5. Permiso de autorización para la aplicación del instrumento

UNIVERSIDAD NACIONAL "MICAELA BASTIDAS" DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA
BASTIDAS DE APURÍMAC
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN
RECIBIDO
29 NOV 2018
5681 01
3:12 P

"Cao del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
Abancay, 28 de noviembre de 2018

CARTA N°008-2018-DOC-EPA-FA-UNAMBA

Señor
Econ. Claudio Ocros Leyua
Director (e) General de Administración de la UNAMBA
Presente.-

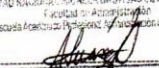
ASUNTO: Apoyo en aplicación de Instrumento-Cuestionario al Personal Administrativo de la UNAMBA.

Por medio de la presente, previo cordial saludo, me dirijo a usted, fin de manifestarle que estoy realizando mi Tesis de Maestría de la UCV-Filial Lima Campus Lima Norte sobre la investigación titulada "Diferencias del Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos, Nombrados y Contratados de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac-Abancay, 2018".

Al respecto mi persona va aplicar al personal administrativo (jerárquico, profesional, técnico y auxiliar) un cuestionario y una guía de entrevista al personal administrativo jerárquico.

En tal sentido, señor director solicito tenga bien brindarme las facilidades para aplicar los instrumentos de investigación del referido estudio a fin de contribuir con la universidad con algunas recomendaciones y/o presentar un plan de mejora del estudio realizado.

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le merezca a la presente.

Atentamente,
UNIVERSIDAD NACIONAL "MICAELA BASTIDAS" DE APURÍMAC
Facultad de Administración
Escuela Profesional de Administración

Lic. Adm. Arturo N. Suárez Orellana
Docente Ordinario
Docente EPA-FA

C.c: Archivo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 06 de Diciembre de 2018

Carta P. 0822-2018-EPG-UCV-LN

ECON. CLAUDIO OCROS LEYUA
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN -DIGA-UNAMBA
UNAMBA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ARTURONICANOR SUAREZ ORELLANA** identificado con DNI N.° **9207274** y código de matrícula N.° **7001176040**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"DIFERENCIAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS Y CONTRATADOS DE LA UNAMBA EN LA CIUDAD DE ABANCAY, 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

KDAS

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 6. Base de datos

BASE DE DATOS

SI	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	D1	D2	D3	VI
1	4	3	3	2	3	4	3	3	3	5	4	3	3	4	5	2	3	4	1	5	2	1	4	5	4	4	4	4	5	4	25	29	51	105
2	2	2	5	5	3	3	4	2	2	5	4	3	4	4	4	2	2	1	3	5	2	3	3	5	4	2	4	4	3	5	29	26	46	101
3	2	5	4	4	3	5	3	2	1	2	3	4	3	3	3	1	2	4	2	3	4	1	4	5	3	4	4	3	4	5	28	20	48	96
4	4	2	5	4	5	5	2	2	1	5	3	4	4	4	3	1	3	5	3	3	4	1	2	5	3	2	2	4	3	4	29	25	44	98
5	3	4	3	4	3	4	1	4	2	3	4	4	3	3	5	2	1	1	3	2	3	2	4	3	5	2	4	2	3	5	26	26	40	92
6	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	1	1	2	3	1	3	4	5	2	2	4	3	3	26	30	37	93
7	3	4	3	2	3	5	3	2	3	5	5	2	4	4	4	1	3	3	1	4	3	2	2	3	5	3	2	2	4	5	25	28	42	95
8	4	2	4	2	4	4	2	2	4	3	3	5	4	4	3	1	2	5	1	4	4	2	2	4	5	2	4	2	3	3	24	27	43	94
9	2	2	4	5	3	4	3	2	3	2	3	2	5	3	3	2	2	3	3	4	2	2	4	5	3	3	4	5	5	25	23	50	98	
10	2	3	3	4	5	5	2	2	4	2	4	2	5	4	3	2	1	4	1	5	2	1	3	3	3	4	2	4	4	3	26	26	40	92
11	4	4	5	5	4	4	2	3	2	4	5	4	4	5	5	3	3	3	1	2	4	3	4	4	3	1	2	3	4	31	32	41	104	
12	2	4	5	5	5	5	2	4	3	4	5	4	4	5	5	1	2	3	2	5	3	2	3	5	4	3	2	2	4	3	32	31	43	106
13	2	5	5	5	3	4	1	3	2	3	5	5	4	3	5	1	2	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	28	28	52	108
14	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	2	3	4	5	2	3	1	1	5	3	2	4	5	4	2	4	3	5	4	33	28	46	107
15	4	2	3	5	5	4	1	2	2	4	5	2	4	5	5	1	1	5	2	3	4	2	4	4	3	2	2	3	4	3	26	28	42	96
16	4	2	4	2	5	5	3	3	2	5	3	2	5	4	4	2	2	2	3	3	4	1	2	5	5	1	4	5	3	3	28	27	43	98
17	2	4	3	5	3	4	1	2	2	4	4	5	4	5	4	2	3	1	2	5	3	3	4	5	3	4	4	5	3	5	24	30	50	104
18	2	4	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	5	3	1	3	2	2	4	2	2	4	3	5	1	3	2	3	3	27	23	39	89
19	3	5	4	2	5	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	5	3	3	5	5	5	28	27	44	99
20	3	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	4	4	5	5	2	2	4	3	5	4	1	2	5	3	1	4	2	4	3	24	33	43	100
21	4	4	5	4	5	5	1	4	3	5	4	3	4	3	4	1	2	5	1	3	4	2	3	5	3	3	3	2	4	3	32	27	43	102
22	3	5	4	5	5	4	1	4	4	3	4	5	3	3	4	2	3	1	3	3	2	1	2	4	4	2	3	5	3	31	28	39	98	
23	4	2	5	5	4	5	3	2	1	3	5	2	5	4	5	1	2	3	1	4	4	1	4	3	4	3	2	3	3	30	26	40	96	
24	3	3	4	4	4	4	2	4	1	4	5	4	4	5	3	2	1	1	1	5	4	3	3	5	4	1	4	4	5	28	28	45	101	
25	2	5	5	5	3	5	2	2	1	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	1	2	5	4	1	4	3	4	29	22	42	93	
26	3	5	4	2	3	4	3	2	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	1	3	4	4	3	3	2	5	3	26	28	42	96
27	4	2	4	3	4	3	1	4	1	4	3	5	4	3	5	2	2	2	1	3	3	2	4	4	5	1	2	2	4	4	25	27	39	91
28	2	4	4	2	5	5	3	2	3	3	3	4	4	4	5	1	3	2	1	5	4	1	4	3	3	3	3	3	5	3	27	28	43	98
29	3	2	5	2	5	5	1	2	4	5	4	5	5	4	5	3	1	4	1	5	3	2	4	5	3	2	4	2	5	4	25	35	45	105
30	4	5	4	4	4	4	1	3	1	2	5	4	4	5	5	1	2	2	2	2	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	29	27	37	93
31	3	2	3	4	5	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	1	1	4	1	2	3	3	4	4	5	3	2	5	5	27	21	45	93	
32	2	4	3	3	5	4	1	3	3	2	5	4	4	5	3	1	1	3	3	4	3	1	2	4	4	3	3	2	3	5	25	27	40	92
33	2	5	3	5	5	4	2	4	1	5	5	3	4	5	3	2	2	1	2	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	30	28	40	98
34	2	2	4	2	3	5	2	4	1	5	3	3	5	4	5	2	2	5	1	2	3	1	3	5	3	3	4	2	4	5	24	28	43	95
35	3	2	5	5	4	5	3	4	2	4	3	4	5	4	4	1	1	4	2	3	2	3	2	5	4	1	2	3	5	4	31	27	41	99

36	4	2	5	5	3	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	3	1	2	5	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	5	1	2	3	3	4	27	24	42	93		
37	3	3	3	4	5	4	3	2	2	5	5	2	4	2	4	3	4	1	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	5	2	2	3	3	5	27	27	44	98
38	4	4	3	5	5	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	5	1	2	4	1	2	3	1	2	3	1	2	5	3	3	2	3	4	33	27	38	98			
39	2	4	4	2	4	5	2	2	3	2	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	2	4	3	3	2	3	3	2	5	3	4	25	28	49	102							
40	2	5	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	5	2	3	2	2	4	2	5	4	23	24	40	87							
41	2	2	4	3	4	5	2	4	2	3	4	2	5	3	5	2	5	3	5	2	2	1	5	4	1	3	5	4	3	3	4	5	26	26	47	99						
42	3	2	3	3	5	4	3	2	4	4	5	4	3	3	1	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	26	26	49	101							
43	3	2	3	2	5	5	2	4	4	3	4	5	3	3	2	2	1	3	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	26	29	42	97							
44	4	4	4	2	4	5	1	3	3	5	4	4	5	3	3	1	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	27	30	47	104							
45	3	2	4	3	3	5	1	2	3	4	5	3	3	4	5	2	2	1	2	2	1	2	3	4	4	5	3	4	5	4	23	29	47	99								
46	2	5	2	5	4	3	2	1	5	5	2	5	4	4	1	4	4	1	1	4	1	4	1	3	3	3	4	2	5	4	2	28	27	42	97							
47	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	2	3	4	5	1	1	2	1	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	5	3	2	28	28	42	99						
48	4	5	4	5	5	3	2	3	2	5	4	5	4	4	4	3	2	3	4	2	2	4	1	2	4	1	2	5	3	2	3	2	29	28	42	99						
49	4	4	3	5	3	5	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	5	1	3	5	3	4	2	2	3	5	4	2	3	5	5	33	28	44	105							
50	2	5	3	2	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	1	2	4	1	2	3	1	2	2	1	4	4	5	3	2	5	4	29	27	48	104							
51	2	2	3	3	5	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	5	2	5	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	28	30	40	98							
52	2	5	3	3	5	5	2	3	2	5	2	4	4	5	2	2	5	2	2	5	1	2	4	1	3	5	4	1	4	3	3	4	25	27	51	103						
53	4	4	5	2	5	2	4	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	5	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3	1	31	24	46	101						
54	2	3	5	4	3	3	1	3	2	2	4	2	5	3	5	2	1	1	1	1	4	3	2	3	2	3	3	1	4	2	3	5	24	25	36	85						
55	4	4	3	3	5	3	3	3	5	5	2	3	4	3	4	3	1	3	5	3	2	3	3	2	3	2	5	4	1	2	5	4	30	26	46	102						
56	2	2	3	2	4	5	2	3	4	2	5	4	4	4	5	1	1	2	3	4	3	1	2	3	4	3	1	2	3	5	4	3	23	29	41	93						
57	2	4	5	3	5	5	3	3	4	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	1	4	3	1	3	3	4	3	2	2	5	3	30	28	42	100						
58	2	3	5	3	3	5	2	2	3	3	5	5	4	3	5	1	3	5	2	2	5	3	2	2	3	2	2	3	4	5	4	25	29	45	99							
59	4	5	4	5	4	3	3	4	3	5	2	4	4	5	2	3	5	2	4	4	1	2	4	1	2	3	3	4	2	3	5	33	29	46	108							
60	2	3	4	2	4	4	2	3	2	4	5	2	3	4	5	3	1	4	3	4	2	2	4	2	2	4	5	3	1	2	2	4	3	24	28	40	92					
61	2	3	5	3	5	2	3	4	4	3	2	5	3	2	5	3	5	2	1	1	2	2	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	28	28	43	99						
62	3	4	3	5	4	4	3	2	4	5	3	5	4	4	4	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	5	28	30	40	98						
63	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	5	4	26	24	50	100							
64	3	4	4	2	5	4	1	2	4	3	5	3	3	3	4	2	2	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	25	27	51	103						
65	3	5	4	5	3	3	2	2	4	4	3	5	5	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	5	27	29	39	95						
66	2	4	5	4	5	4	3	3	1	5	5	4	3	5	2	2	1	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	5	3	4	3	30	30	42	102							
67	2	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	1	1	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	2	5	3	30	28	36	94						
68	4	3	3	5	4	5	1	3	1	5	5	2	5	4	2	1	2	2	2	5	4	3	4	3	4	4	5	1	2	2	5	4	28	29	44	101						
69	4	3	4	5	4	4	2	3	3	4	2	4	4	5	2	1	4	1	5	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	5	4	29	27	43	99							
70	4	3	4	5	4	4	2	3	2	5	4	3	4	3	5	1	2	2	1	4	4	1	4	4	3	4	3	3	4	3	5	29	27	42	98							
71	2	3	3	5	5	4	3	3	1	2	3	3	4	3	4	1	3	1	3	5	3	1	3	5	3	4	4	4	4	3	5	28	21	48	97							
72	4	2	5	2	4	4	1	3	2	4	3	4	5	4	5	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	5	3	25	30	42	97							
73	3	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	1	2	4	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	4	5	1	3	31	33	44	108						

112	2	5	4	5	4	5	1	1	4	2	5	3	1	2	3	4	1	2	2	4	5	30	31	39	100
113	3	2	3	5	5	1	2	1	1	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	5	26	28	45	99
114	2	2	3	5	3	5	3	1	1	2	4	4	1	3	3	4	4	3	5	4	5	26	24	45	95
115	4	4	3	4	5	3	4	1	1	3	1	4	3	4	3	3	2	2	5	5	5	31	31	44	106
116	3	4	3	4	5	1	3	4	2	2	4	3	3	2	5	4	1	2	2	3	3	28	26	41	95
117	4	4	4	2	3	5	4	3	1	1	4	2	1	4	4	4	4	2	3	4	3	26	26	43	95
118	4	5	4	4	4	3	2	3	2	5	3	3	4	1	3	5	1	4	2	4	5	31	26	45	102
119	3	3	4	4	3	5	3	4	1	2	1	3	4	1	3	5	4	4	3	5	5	27	27	47	101
120	3	4	5	3	3	5	1	3	1	3	4	3	2	3	3	3	4	2	2	5	3	27	30	41	98
121	2	2	4	5	3	2	2	3	2	1	3	2	1	4	5	2	4	2	5	4	23	23	43	89	
122	4	3	4	4	4	3	2	1	5	2	2	3	3	3	5	4	2	5	3	4	28	29	47	104	
123	2	3	3	4	5	4	1	1	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	5	5	24	28	44	96	
124	4	3	5	3	4	5	3	5	1	1	4	1	2	4	4	5	4	2	4	5	30	28	46	104	
125	4	2	5	3	3	4	2	3	1	1	2	3	3	3	4	5	2	3	3	4	25	25	41	91	
126	4	4	3	5	5	3	3	2	3	2	1	4	4	1	2	4	5	3	2	5	4	32	27	43	102
127	2	2	3	4	5	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	5	3	25	27	42	94
128	3	2	5	2	3	3	1	2	3	2	2	4	2	2	5	4	2	2	5	4	3	22	23	43	88
129	4	5	4	5	3	5	2	2	1	3	2	4	1	4	3	4	4	3	5	3	3	30	30	42	102
130	4	4	3	5	3	4	2	1	4	5	1	4	2	3	4	5	4	4	3	5	3	27	24	51	102
131	2	2	4	5	4	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	5	1	4	3	4	3	28	28	40	96
132	3	5	4	2	5	4	3	2	1	5	1	5	4	3	2	3	4	1	2	2	3	28	28	43	99
133	4	3	5	5	3	2	2	4	5	4	3	3	2	3	2	5	4	1	4	2	5	29	29	47	105
134	3	2	5	3	3	4	3	2	1	5	2	5	2	3	4	5	3	2	3	4	5	25	26	49	100
135	2	2	5	2	4	4	1	4	1	4	3	4	2	2	3	5	4	2	5	3	3	24	24	46	94
136	2	2	5	5	4	2	1	3	4	3	5	2	2	3	5	5	2	4	3	4	3	27	29	48	104
137	2	5	4	3	5	4	3	2	4	3	5	3	2	3	2	4	3	4	3	4	5	28	24	48	100
138	3	2	5	4	3	5	2	4	2	5	3	4	1	4	4	5	3	3	3	3	5	28	30	45	103
139	4	3	2	3	4	3	2	2	5	3	5	2	3	2	4	3	2	4	3	4	3	25	26	45	96
140	4	2	4	5	3	4	1	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	5	3	25	27	46	98

BASE DE DATOS

Desempeño laboral - Personal Nombrado

	Ejecución de tareas								Actitud y compromiso								Logro en productividad														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	3	3	2	3	4	3	3	5	4	3	3	4	5	2	29	3	4	1	5	2	1	4	5	4	4	5	5	4	100	
2	2	5	5	3	3	4	29	2	2	5	4	3	4	4	2	26	2	1	3	5	2	3	3	5	4	2	4	4	3	46	
3	2	5	4	4	3	5	3	2	28	1	2	3	4	3	3	1	20	2	4	3	4	1	4	5	3	4	3	4	5	48	
4	4	2	5	4	5	2	29	1	5	3	4	4	4	3	1	25	3	5	2	3	4	1	2	5	3	2	2	4	3	44	
5	3	4	3	4	3	4	1	4	26	2	3	4	4	3	5	2	26	1	1	3	2	3	2	4	3	5	2	4	3	40	
6	3	3	3	3	5	3	3	26	3	5	4	3	3	5	4	30	3	1	2	3	1	3	4	5	2	2	4	3	3	37	
7	3	4	3	2	3	5	3	2	25	3	5	2	4	4	1	28	3	3	1	4	3	2	2	3	5	3	2	4	5	42	
8	4	2	4	2	4	4	2	24	4	3	3	5	4	4	3	1	27	2	5	1	4	4	2	4	5	2	4	2	3	43	
9	2	4	5	3	4	3	2	35	3	2	3	2	5	3	3	2	23	2	3	3	4	2	2	4	5	3	4	5	5	50	
10	2	3	3	4	5	5	2	26	4	2	4	2	5	4	3	2	26	1	4	1	5	2	1	3	3	4	2	4	4	40	
11	4	4	5	5	4	4	2	3	31	2	4	5	4	4	5	3	32	3	1	2	4	3	4	4	3	1	2	3	4	41	
12	4	5	5	5	4	2	4	32	3	4	5	4	4	5	5	1	31	2	3	2	5	3	2	3	5	4	3	2	2	43	
13	2	5	5	5	3	4	1	3	28	2	3	5	4	3	5	1	28	2	5	3	2	5	3	3	4	4	3	4	5	52	
14	3	4	5	5	5	3	3	33	2	5	5	2	3	4	5	2	28	3	1	1	5	3	2	4	5	4	2	4	3	46	
15	4	2	3	5	5	4	1	2	26	2	4	5	2	4	5	1	28	1	5	2	3	4	2	4	4	3	2	2	3	42	
16	4	2	4	2	5	5	3	3	28	2	5	3	2	5	4	2	27	2	3	3	4	1	2	4	5	3	4	4	5	50	
17	2	4	3	5	3	4	1	2	34	2	4	4	5	4	2	30	3	1	2	5	3	3	4	5	3	4	4	5	3	43	
18	2	4	3	3	4	4	2	27	2	2	3	3	4	5	3	1	23	3	2	2	4	2	2	4	3	5	1	3	2	39	
19	3	5	4	2	5	4	3	2	28	4	4	4	4	3	3	2	27	3	3	2	2	2	1	2	3	5	3	5	5	44	
20	3	3	3	4	3	3	2	3	24	4	5	4	4	4	5	2	33	2	4	3	5	4	1	2	5	3	1	4	2	43	
21	4	4	5	4	5	5	1	4	32	3	5	4	3	4	1	27	2	5	1	3	4	2	2	3	5	3	3	2	4	3	43
22	3	5	4	5	5	4	1	4	31	4	3	4	5	3	4	2	28	3	1	3	3	2	1	2	4	4	2	3	5	3	39
23	4	2	5	4	4	4	2	30	1	3	5	2	5	4	5	1	26	2	3	1	4	4	1	4	3	4	3	2	3	40	
24	3	3	4	4	4	4	2	4	28	1	4	5	4	4	5	3	2	28	1	1	5	4	3	3	5	4	1	4	4	5	45
25	2	5	5	3	5	2	2	29	1	3	3	3	3	4	3	2	22	3	3	2	2	2	1	2	5	4	1	4	3	4	42
26	3	5	4	2	3	4	3	2	26	4	5	3	4	3	3	3	28	3	3	1	3	4	1	3	4	4	3	2	5	3	42
27	4	2	4	3	4	3	1	4	25	1	4	3	5	4	3	5	2	27	2	2	1	3	2	4	4	5	1	2	2	4	39
28	2	4	4	2	5	5	3	2	27	3	3	3	4	4	5	1	28	3	2	1	5	4	1	4	3	3	3	3	5	3	43
29	3	2	5	2	5	5	1	2	25	4	5	4	5	4	5	3	35	1	4	1	5	3	2	4	5	3	2	4	5	4	45
30	4	5	4	4	4	1	2	29	1	2	5	4	4	5	5	1	27	2	2	2	4	4	3	2	4	3	2	2	3	3	37
31	3	2	3	4	5	4	3	3	27	2	2	3	4	3	3	1	21	1	4	1	2	3	3	4	4	5	3	2	5	5	45
32	2	4	3	3	5	4	1	3	25	3	2	5	4	4	5	3	1	27	1	3	3	4	3	1	2	4	3	3	3	5	40
33	2	5	3	5	5	4	2	4	30	1	5	5	3	4	5	3	2	28	2	1	2	4	2	3	3	4	3	2	3	4	40
34	2	4	2	3	5	2	4	24	1	5	3	3	5	4	5	2	38	2	5	1	2	3	1	3	5	3	3	4	2	4	43
35	3	2	5	5	4	5	3	4	31	2	4	3	4	5	4	1	27	1	4	2	3	2	3	2	5	4	1	2	3	5	41
36	4	2	5	5	3	4	2	27	4	2	4	2	4	4	3	1	24	2	5	2	3	4	3	2	3	5	1	2	3	3	42
37	3	3	3	4	5	4	3	27	2	5	5	2	5	3	4	1	27	2	4	2	4	2	4	3	5	2	3	3	5	4	44
38	4	4	3	5	5	3	4	33	4	2	4	4	3	4	5	1	27	2	4	1	2	3	1	2	5	3	3	2	3	4	38
39	2	4	4	2	4	5	2	25	3	2	5	4	3	3	5	3	28	3	5	2	4	3	3	4	5	3	3	2	5	3	49
40	2	5	3	2	4	3	2	23	4	2	3	2	3	4	4	2	24	2	2	2	5	2	3	2	3	3	2	2	5	4	40
41	2	2	4	3	4	5	2	4	26	2	3	4	2	5	3	5	2	26	2	2	1	5	4	1	3	5	4	3	3	4	47
42	3	2	3	3	5	4	3	3	26	2	4	4	5	4	3	3	1	26	3	4	3	5	4	3	4	5	4	1	3	4	49

Desempeño laboral -Personal Contratado

1	Dimension 1 Ejecución de tareas				Dimension 2 Actitud y compromiso										Dimension 3 Logro en productividad										30							
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		26	27	28	29			
1	2	4	3	4	4	4	2	3	26	1	4	3	3	5	2	27	2	4	1	3	4	2	4	5	4	4	3	5	5	103		
2	4	3	3	4	2	2	2	25	3	3	5	4	3	3	5	2	28	2	1	3	3	3	1	3	5	3	4	2	3	4	42	
3	3	4	5	4	3	5	3	2	29	4	5	4	4	1	28	1	4	2	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3	4	4	95	
4	4	3	3	4	4	5	3	4	30	4	2	4	5	3	1	28	2	1	2	3	4	2	4	5	5	4	4	3	5	5	49	
5	2	2	3	2	4	5	2	22	2	2	5	5	4	2	27	2	4	3	2	2	1	3	3	5	4	2	4	5	3	43		
6	2	2	5	4	4	5	2	3	27	1	4	3	5	4	3	1	25	1	3	3	5	4	3	4	5	4	3	2	4	3	49	
7	2	2	4	4	5	4	2	4	27	4	5	3	2	4	3	2	27	1	1	2	5	4	2	3	3	5	2	2	5	3	5	43
8	4	5	3	2	4	5	3	3	29	4	2	3	3	5	5	2	27	2	4	2	3	2	2	4	3	3	3	5	5	5	46	
9	4	4	5	4	3	5	1	4	30	1	4	4	5	3	5	2	29	1	4	1	2	4	2	2	5	4	2	4	3	5	5	41
10	2	4	4	4	4	4	3	4	29	1	3	3	3	5	4	1	23	3	2	2	5	2	1	4	5	4	2	3	5	5	47	
11	4	3	5	2	5	4	1	4	28	4	3	5	5	4	3	2	31	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	5	3	4	46	
12	3	2	3	2	4	4	1	3	22	1	5	3	4	4	3	1	24	2	2	3	4	4	3	4	4	1	2	4	4	4	45	
13	4	3	3	4	3	3	3	26	4	4	3	4	5	3	3	1	27	1	4	2	5	2	2	3	4	3	3	2	5	5	43	
14	4	3	4	4	4	4	4	2	28	4	4	4	4	4	3	1	28	2	5	2	4	3	3	4	5	2	4	4	3	5	50	
15	2	4	3	4	3	4	2	4	26	3	5	4	2	4	3	5	2	4	3	5	3	1	4	3	5	4	2	5	4	3	47	
16	2	3	3	4	3	5	1	2	23	2	2	5	5	4	4	2	29	3	1	4	2	1	4	2	2	4	5	2	4	3	39	
17	2	4	4	3	5	1	4	26	3	4	4	2	4	5	3	1	26	1	4	1	2	2	1	4	3	5	3	2	4	3	37	
18	3	5	5	4	5	4	1	3	30	1	5	3	4	5	3	2	26	3	3	3	3	3	1	2	5	4	2	4	5	4	48	
19	4	3	3	4	5	4	3	3	29	1	5	4	3	5	3	2	28	2	1	1	2	2	3	3	4	1	3	4	4	5	41	
20	4	4	4	2	4	4	3	3	28	4	5	3	3	4	4	2	28	1	1	1	2	2	3	3	4	5	4	3	4	4	5	42
21	2	3	5	5	3	4	3	4	29	2	5	3	2	3	5	1	26	3	3	3	3	4	2	2	5	4	2	4	3	5	5	48
22	3	3	4	2	3	5	3	3	26	1	3	3	3	3	5	1	22	3	3	3	3	5	2	1	3	4	2	3	5	5	46	
23	3	5	2	4	4	3	2	26	1	4	3	4	5	3	1	26	1	3	3	5	3	3	4	3	3	4	2	4	5	4	47	
24	2	5	4	2	3	3	2	3	24	4	3	4	5	4	4	1	29	3	5	1	3	3	1	3	3	4	4	3	5	3	46	
25	2	4	4	5	3	3	4	29	4	5	4	4	5	3	1	31	2	4	1	3	2	2	2	4	4	1	3	4	3	3	38	
26	4	4	4	5	5	3	4	34	2	5	4	3	3	4	3	2	26	3	4	2	5	4	2	2	5	3	4	4	4	5	49	
27	2	5	4	4	5	3	4	32	3	4	3	2	4	4	4	2	26	2	3	2	3	1	3	4	5	4	1	3	5	4	49	
28	3	5	5	4	4	2	2	30	3	3	3	4	4	3	5	1	26	2	3	1	3	2	1	3	4	3	4	5	5	47	105	
29	3	2	5	2	5	3	2	27	3	5	5	4	3	5	2	32	3	3	3	2	5	3	2	4	3	4	2	3	3	5	46	
30	4	2	3	4	5	1	4	28	1	2	5	5	3	3	3	1	23	2	5	3	2	1	5	3	2	3	4	5	4	5	49	
31	4	3	5	3	3	4	2	2	26	1	4	5	3	3	4	2	25	3	2	1	5	3	2	3	4	5	4	4	3	5	39	
32	2	5	4	5	4	5	2	3	30	4	4	5	3	5	4	5	1	31	1	4	2	5	3	1	2	3	4	1	2	4	5	45
33	3	2	3	5	5	1	2	26	3	2	4	4	5	4	5	1	28	2	1	1	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	5	99
34	2	3	5	3	5	2	4	26	3	3	3	5	3	3	3	1	24	1	2	2	4	4	1	3	3	4	4	3	5	4	45	106
35	4	3	4	4	5	3	4	31	4	4	4	4	5	5	4	1	31	1	3	1	4	3	3	4	3	3	2	2	5	5	41	95
36	3	4	3	4	5	1	3	28	4	3	3	2	5	3	4	2	26	2	4	3	4	3	4	2	5	4	1	2	3	3	43	95
37	4	4	2	3	5	1	3	26	3	3	3	4	5	4	3	1	26	1	4	2	5	2	1	4	4	4	2	4	4	5	102	
38	4	5	4	4	3	2	3	31	3	2	4	3	4	4	5	1	26	2	5	3	4	1	3	3	5	1	4	2	3	4	5	47
39	3	4	4	3	5	3	2	27	3	4	3	5	3	4	4	1	27	2	1	3	4	4	1	3	5	4	4	3	3	5	5	101
40	3	4	5	3	3	5	1	3	27	2	4	4	5	5	4	1	30	3	1	3	4	3	2	3	3	4	2	2	5	3	4	89
41	2	4	5	3	3	2	2	23	1	4	4	3	3	3	3	2	23	3	2	1	3	2	1	4	5	2	4	2	5	4	43	
42	4	3	4	4	4	4	3	2	28	4	3	3	5	4	5	3	2	29	1	5	2	2	3	3	5	5	4	2	5	3	4	47

Anexo 7. Evidencias

Personal Administrativo de la UNAMBA





Anexo 8. Acta de originalidad de Tesis



Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la UNAMBA en la ciudad de Abancay, 2018”** del estudiante **Suárez Orellana Arturo Nicanor**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 06/03/2019

Firma

Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo

DNI: 25601051

Anexo 9. Pantallazo del TURNITIN

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document content on the left includes the logo of the 'ESCUELA DE POSGRADO' at 'UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO', the title 'Desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la UNAMBA en la ciudad de Abancay, 2018', and the author 'Dr. Arturo Nicenor Suarez Orellana'. The document is identified as a thesis for a 'Maestro en Gestión del Talento Humano'.

On the right side, a red banner indicates a 'Resumen de coincidencias' (Summary of similarities) of 24%. Below this, a list of eight sources is shown, each contributing 1% to the total similarity score:

Rank	Source	Percentage
1	www.buenastareas.com	1%
2	docs.com	1%
3	repositorio.ulvr.edu.ec	1%
4	Entregado a Universida...	1%
5	pirhua.udep.edu.pe	1%
6	Entregado a CONACYT	1%
7	repositorio.upao.edu.pe	1%
8	Entregado a Universida...	1%

At the bottom of the page, there is a handwritten signature that reads 'Pavel Suarez'.

Anexo 10. Formulario de autorización para la publicación electrónica



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

SUAREZ ORELLANA ARTURO NICANOR

D.N.I. : 09207274

Domicilio : Jr. Melitón Carbajal N° 117 - URB. MAGISTERIAL - ABANCAY

Teléfono : Fijo : 014076695 Móvil : 948638823

E-mail : asuarez@hotmaul.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : Gestión del Talento Humano

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Suarez Orellana Arturo Nicanor

Título de la tesis:

Desempeño laboral de los trabajadores administrativos
nombrados y contratados de la UANBA en la ciudad
de Abancay, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 24/08/2019

Anexo 10. Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SUÁREZ ORELLANA ARTURO NICANOR

INFORME TÍTULADO:

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

NOMBRADOS Y CONTRATADOS DE LA UNDMBA EN LA CIUDAD DE

ABANCAY, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

SUSTENTADO EN FECHA: 30 de Mayo de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobar por mayoría



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN