



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Diseño de una evaluación del desempeño laboral en una  
empresa constructora de Pastaza, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de Negocios - MBA**

**AUTORA:**

Espinosa Suquilanda, Yadira Elizabeth (ORCID: 0000-0002-0347-846X)

**ASESOR:**

Mtro. Romero Paredes, Rolando Ronald (ORCID: 0000-0003-1100-1087)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**PIURA - PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A mi madre, la mujer que me inspira día a día a dar lo mejor de mí en cada momento, a ella que por sobre todos sus esfuerzos y triunfos antepone los míos, a ese ser humano que, sin importar la situación, el momento o el instante siempre tiene una palabra de aliento motivándome a seguir.

A mi hermana, la pequeña gran mujer que le da mucha luz a mi vida, a ella por ser siempre un apoyo incondicional por seguir cada una de mis locuras, por disfrutar cada uno de mis triunfos y por ser una versión mejorada de la mujer que mi madre y yo hemos criado con mucho amor y esfuerzo.

A mis amigos de toda una vida, a los que encontré en la universidad y que poco a poco se han convertido en mi familia, esa familia que Dios nos da la oportunidad de escoger por apoyarme en cada nuevo proyecto de vida y ser parte de cada nueva aventura distancia ni el tiempo.

A mis primos, por ser confidentes, amigos, hermanos y mis más grandes admiradores, a ustedes una dedicatoria especial porque sin saber que es lo voy a comenzar ustedes ya están listos para festejar un nuevo inicio y enseñarme que nada en la vida es imposible.

## **Agradecimiento**

A Dios por permitirme enfrentar nuevos retos cada día, por brindarme la sabiduría necesaria para discernir lo bueno de lo malo e iluminarme en el difícil camino de aprendizaje continuo, mi gratitud infinita para él.

A la Universidad Cesar Vallejo de Piura por acogernos a los ecuatorianos en sus aulas y permitirnos enriquecer nuestro intelecto mediante su gran gestión en cuanto a la educación en este tiempo de pandemia para poder avanzar con éxito.

A mis compañeros de clase que se han convertido en amigos e infinitos agradecimientos por su apoyo en cada una de las etapas del MBA que hemos tenido la oportunidad de compartir.

Al Mtro. Romero Paredes, Rolando Ronald quien es el principal colaborador de esta investigación aportándole todos su conocimientos y esfuerzo en el desarrollo de cada uno de los procesos que implica desarrollar un informe de investigación.

# Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra, muestreo.....	11
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV RESULTADOS.....	16
V DISCUSIÓN.....	23
VI CONCLUSIONES.....	26
VII RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	32
Anexo 1. Propuesta.....	32
Anexo 2. Declaratoria de autenticidad.....	44
Anexo 3. Matriz de operacionalización de variables.....	46
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos.....	47
Anexo 5. Validación de instrumentos – Validez de contenido.....	50
Anexo 6. Validación de instrumentos – Validez de criterio.....	56
Anexo 8. Matriz de consistencia.....	57
Anexo 9. Solicitud y constancia para aplicar Prueba Piloto.....	58
Anexo 10. Solicitud y constancia de institución que acredita la realización del estudio.....	60
Anexo 11. Base de datos.....	62

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Nivel desarrollado de la dimensión Gestión del Puesto por los colaboradores de una empresa constructora .....	16
<b>Tabla 2</b> Nivel desarrollo de la dimensión Comunicación, por parte de los colaboradores de una empresa constructora .....	17
<b>Tabla 3</b> Nivel de desarrollo de la dimensión Conocimientos y Capacidades Personales.....	18
<b>Tabla 4</b> Nivel de desarrollo de la dimensión Trabajo en Equipo en los colaboradores de una empresa constructora .....	19
<b>Tabla 5</b> Nivel de desarrollo del Liderazgo en los colaboradores de una empresa constructora .....	20
<b>Tabla 6</b> Nivel desarrollado de los Conocimientos y Habilidades de los colaboradores de una empresa constructora de la provincia de Pastaza .....	21
<b>Tabla 7</b> Nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa constructora de la provincia de Pastaza, 2020 .....	22

## Resumen

El presente informe de investigación tiene por finalidad elaborar una propuesta de diseño de evaluación de desempeño laboral para una constructora de la provincia de Pastaza, 2020 del cual se desprende los siguientes objetivos específicos el primero; Identificar los conocimientos y habilidades que necesitan ser evaluado, Segundo; Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores y Tercer; Diseñar un sistema de evaluación de desempeño laboral. La metodología utilizada se caracterizar por ser de tipo aplicada con su diseño no experimental descriptivo contando con una población finita conformada por veinte y uno colaboradores de la empresa constructora dividida en seis departamentos lo cuales serán objeto de la investigación. Según los resultados obtenidos en la aplicación de la evaluación compuesta por un test de evaluación segmentado en cinco apartados donde cada uno de ellos corresponden a una dimensión direccionada a valorar cada aspecto de los trabajadores que nos permitan obtener resultados confiables, con dichos resultados se pudo evidenciar que dentro de la empresa se maneja un nivel medio de desempeño laboral en su mayor parte y a su vez cuenta con un porcentaje importante con un nivel de desempeño alto lo cual permite trabajar de manera activa en las debilidades encontradas.

**Palabras claves:** Evaluación, Desempeño Laboral, Talento Humano, Capacidades, Liderazgo.

## **Abstract**

The purpose of this research report is to prepare a proposal for the design of work performance evaluation for a construction company in the province of Pastaza, 2020 from which the following specific objectives are derived, the first one; Identify the knowledge and skills that need to be evaluated, second; Determine the level of work performance of the collaborators and Third; Design a job performance evaluation system. The methodology used is characterized by being of an applied type with its descriptive non-experimental design, counting on a finite population made up of twenty-one collaborators of the construction company divided into six departments, which will be the object of the investigation. According to the results obtained in the application of the evaluation composed of an evaluation test divided into five sections where each of them correspond to a dimension aimed at assessing each aspect of the workers that allow us to obtain reliable results, with these results it could be evidenced that within the company a medium level of job performance is handled for the most part and in turn has a significant percentage with a high level of performance which allows working actively on the weaknesses found.

**Keywords:** Evaluation, Job Performance, Human Talent, Capabilities, Leadership.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Dentro del mundo empresarial actual tanto de bienes como servicios las empresas buscan personas que puedan alcanzar el nivel máximo de desempeño laboral en cada una de las actividades que desarrollen, siendo aquí donde surge la necesidad de evaluar dicho desempeño dentro de la empresa en donde se pueda evidenciar fortalezas y debilidad en las que se pueda trabajar para favorecer la situación actual empresarial.

Al momento de diseñar un modelo para la realización de una evaluación de desempeño laboral es totalmente necesario realizar un estudio bibliográfico en donde se pueda identificar la perspectiva conceptual de varios autores que sustenten el objeto de esta investigación.

Dentro del mundo comercial y su economía actual el constante cambio en su estructura, funciones, actividades e implementación de nuevos giros empresariales, entorno a esta es donde nace la importancia de contar con un talento humano que cuente con las cualidades, actitudes y aptitudes personales y profesionales que se complementen con los objetivos corporativos garantizando un continuo mejoramiento y crecimiento exitoso.

A nivel internacional, la evaluación de desempeño, se establece como la principal herramienta organizacional para establecer el nivel de cumplimiento de sus colaboradores y su aporte a los objetivos y metas. El fruto de dichas evaluaciones, contribuyen con las empresas evidenciando cuales son las áreas que necesitan atención para mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores.

A nivel nacional, podemos hacer referencia al sector empresarial público ya que dentro de su constitución cuenta con un sistema de evaluación regido por la Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES), la cual brinda formatos y especificaciones a través de su Norma Técnica de Calificación de Servicios y evaluación de Desempeño donde específicamente expresa que todos los colaboradores del sector público deberán ser evaluados en cuanto a su desempeño por los jefes inmediatos sin excepción alguna.



Dentro de este contexto la empresa constructora ubicada en la provincia de Pastaza, siendo la empresa a estudiar en esta investigación al ser una empresa relativamente nueva en cuanto a su funcionamiento, no posee un método para evaluar el desempeño de sus colaboradores que permitiendo una eficiente retroalimentación cuyos resultados permitirán potencializar las fortalezas y trabajar sobre las debilidades de cada uno de los colaboradores.

A nivel empresarial la capacitación continua de sus colaboradores es un factor muy importante a tener en cuenta, ya que con un adecuado tratamiento proporcionará en sus resultados las habilidades y debilidades del personal que labora en la empresa.

Independientemente de la empresa y su giro del negocio es inevitable conocer de fuentes directas y confiables sobre cuál es el desempeño constante de los colaboradores de una empresa siendo así que para obtener estos resultado es necesario que dichos colaboradores sean evaluados e identificar sus fortalezas y debilidades con la finalidad de mejorar de una forma continua sus debilidades e irla disminuyendo hasta poder eliminarlas por completo, en tanto a las fortalezas se les debe dar un seguimiento correspondiente que permita que los colaboradores se sienta incentivados a realizar su funciones y actividades correctamente agregándole un plus a cada uno de sus puestos de trabajo.

Enfocándonos teóricamente justificando la investigación ya que evaluar el desempeño laboral de los colaboradores debe basarse en parámetros tanto técnicos como teóricos y principios que los abalicen bajo el criterio de varios autores que puedan enriquecer la investigación que impulsara principalmente el mejoramiento continuo del desempeño laboral de los colaboradores de la constructora de Pastaza.

Desde el punto de vista metodológico los datos serán recolectados mediante instrumentos elaborados de manera técnica para que puedan servir de base en futuras investigaciones que se realicen con características similares a la de esta investigación en desarrollo.

Por otra parte, la justificación práctica brindará una herramienta elaborada con los direccionamientos necesarios y específicos para realizar una evaluación de desempeño laboral eficaz además el presente estudio podrá aportar con el diseño de futuras estrategias que conlleven el progreso paso a paso de las funciones y cada una de las actividades que están teniendo como resultado un puesto de trabajo desarrollado a su máximo potencial.

La importancia de la investigación radica en la necesidad de satisfacer la falta de una herramienta, procedimiento o sistema para realizar una evaluación de desempeño laboral que permita evidenciar los factores que puedan estar afectando el rendimiento del desempeño laboral de los colaboradores y la productividad máxima de la constructora, cabe indicar que en la actualidad la constructora no cuenta con un estudio que mida el nivel de desempeño de sus colaboradores al ser una empresa relativamente nueva que tiene poco tiempo de constitución.

Contando con la disponibilidad total de la constructora la cual auspicia todo lo referente al trabajo de campo para poder obtener resultados que permitan desarrollar una labor investigativa pertinente y veraz, dichos resultados originarán pautas de retroalimentación dando paso a la elaboración de una nueva evaluación con historial obteniendo beneficios a más que para la empresa constructora en sí; para sus colaboradores y quienes consumen los servicios que se brindan.

Tomando en cuenta la problemática antes citada se realiza la formulación del problema de la siguiente manera: ¿Cómo diseñar una evaluación de desempeño laboral para los colaboradores de una empresa constructora de la provincia de Pastaza, 2020?

El objetivo general de dicha problemática es diseñar un sistema de evaluación del desempeño laboral en una empresa constructora de la Provincia de Pastaza, 2020.

Una vez definido el objetivo general del problema antes formulado se derivan los siguientes objetivos específicos: Primero; Identificar los conocimientos y habilidades que necesitan ser evaluados en una empresa

constructora de la Provincia de Pastaza, 2020. Segundo; Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora de la Provincia de Pastaza, 2020. Tercer; Diseñar un sistema de evaluación de desempeño para una empresa constructora de la Provincia de Pastaza, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro de la evolución empresarial a través de los años cada vez el papel que cumple el recurso humano dentro de una empresa orientado a la obtención del éxito se pueden encontrar varias investigaciones relacionadas a los Recursos Humanos enfocados en la Evaluación de Desempeño Laboral de las cuales hare referencia de algunas de ellas.

La tesis realizada por (Iturralde Torres, 2010) de la Universidad Técnica de Ambato con el tema “La Evaluación del Desempeño Laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda” dentro de la cual concluye en su propuesta determinando que en la creación de Planes Individuales de desarrollo necesariamente se involucra el diseño de una evaluación que para efectos de dicha investigación fue una evaluación de 360° y culminando con una re-evaluación para afirmar el avance obtenido en quienes fueron evaluados y retroalimentados para mejorar.

El proyecto de investigación de (Guambo Novillo & Rivera Freire, 2017) de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo bajo el tema de Evaluación del Desempeño al Talento Humano de la Dirección Provincial del Ambiente de Pastaza teniendo como conclusión principal que sustentados en una base teórica solida la evaluación de desempeño puede ser guía de una mecanismo de rendimiento de cuantas en relaciona a resultados obtenido y resultados esperados además se debe contar con una comisión responsable que realicen dicha evaluación sin sesgo alguno.

Según (Pérez Montejo, 2009) en su tesis del Instituto Politécnico Nacional con la temática “Propuesta de un sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera” en donde se puede encontrar como resultado principal luego de la aplicación de desempeño que la empresa debe contar con ambiente motivador, participativo y un recurso humano totalmente comprometido con la empresa y sus objetivos para lo cual quienes se encuentren en los niveles jerárquicos más altos deben ver al recurso humano como uno de sus recursos más valioso teniendo en cuenta la complejidad humana al momento de motivarlos para obtener su mayor productividad.

Como (Bor Jordan, Sistema de evaluación del desempeño para el personal de una empresa distribuidora e importadora de repuestos automotrices, 2013) menciona en su tesis registrada en la Universidad de San Carlos de Guatemala con el tema "Sistema de evaluación del Desempeño para el personal de una Empresa Distribuidora e Importadora de repuestos automotrices en la que se concluye recomendando integrar de un sistema de evaluación del desempeño con la finalidad implementar las fases necesarias para ejecutar las actividades acorde a sus puestos para valorarlos y con sus resultados mejorar todas las falencias encontradas.

En cambio (Rodríguez Castro, 2018) en su tesis registrada en la Universidad Cesar vallejo con el tema Diseño del sistema de evaluación de desempeño del Departamento de Talento Humano de la Corporación Dole en donde se ha podido concluir con el establecimiento correlacional de la evaluación del desempeño con el rendimiento laboral de los trabajadores que validan la hipótesis de la investigación desarrollada.

Conciliando las deducciones de las diferentes investigaciones se puede evidenciar la gran importancia que conlleva el desarrollo de una evaluación del desempeño laboral para lo cual es necesario estudiar varias teorías relacionadas

Entre las primordiales teorías relacionadas esta la Evaluación de Desempeño que según ( Gan Bustos & Triginé , 2012) la evaluación del desempeño se constituye como un procedimiento que analiza y cuantifica el valor de un individuo específicamente en el desarrollo de las actividades de su puesto de trabajo dentro de una organización relacionado con el periodo evaluado.

Por otra parte, para (Martínez Guillén, 2012) la evaluación del desempeño es un proceso continuo y sistemático de análisis con la finalidad de poder dar un juicio de valor a los trabajadores en relación con su trabajo en un periodo de tiempo determinado con el fin de complementar tanto los objetivos empresariales e individuales.

Sin embargo (Alles, 2017) determina la evaluación del desempeño como un proceso estructurado para medir el desempeño de los colaboradores además de ser un subsistema de Recursos Humanos en donde se diseñan e implementan las diferentes mediciones.

Analizando los diferentes conceptos citados se puede consolidar dichos enunciados para definir la Evaluación de Desempeño Laboral como el proceso mediante el cual se puede medir el grado de cumplimiento de los objetivos tanto individuales con relación a un puesto específico de trabajo, así como, los objetivos organizaciones de cada uno de los colaboradores con el fin de cuantificar su desarrollo en un periodo de tiempo determinado.

Dentro de este contexto es necesario precisar la Importancia de la evaluación, si bien el evaluar tiene una gran relevancia dentro de la Gestión del talento humano existen varios autores que pueden justificar dicha importancia siendo así que de acuerdo a (Tejedor & García Varcárcel, 2010) la evaluación que se realiza al trabajo está basada en situaciones cotidianas y no en opiniones subjetivas por lo que las empresas debe un instrumento evaluativo que permita conocer el verdaderos procesos evidenciando pautas específicas para la planificación de un futuro progreso con el fin de tener un comparativo del actual con lo planeado.

Por otra parte (Chiavenato I. , 2007) expresa que la importancia de la evaluación radica en que los resultados obtenidos permiten identificar las falencias que pudieran existir en las funciones que se desarrollan en puesto de trabajo específico para poder realizar la debida retroalimentación.

En cambio (Villa Bruzon, 2010) indica que la evaluación es un paso clave dentro de un sistema que pretende valorar de forma eficiente el posible rendimiento de los trabajadores de una empresa.

En este marco, Chiavenato (2009) expone que la evaluación de desempeño dentro de las empresas puede establecerse bajo los siguiente lineamientos: Objetivos y fines que gira en torno al cumplimiento de sus objetivos de trabajo, el Comportamiento que expresa su manifestación, comunicación y como es manifestada en sus operaciones de responsabilidad

personal y en conjunto, y la auto revisión que se enfoca en la conducción de la investigación, unificación de toda la información entre los empleados de la empresa y redefiniendo temas de circunstancia de perfeccionamiento que conlleven a la prosperidad individual y del grupo.

Evidentemente al ir desarrollado la investigación según (Min-peng, Xiao-hu, & Xin, 2012) podemos identificar que el talento humano de la empresa constituye el principal objeto de estudio de este proceso ya que está compuesto por destrezas, acciones y características que pueden ser medidas de forma cuantitativa o cualitativa, entre tanto, la valoración constituye una meta para definir el desenvolvimiento de los trabajadores en el lugar de sus actividades y la forma en que contribuyen a la empresa, cuyos resultados si se aplica esta herramienta en la empresa sería tomas decisiones correctivas o de mejoramiento según a las conclusiones que se llegue.

Para (Iturralde Torres, 2010) dentro de las formas más usadas para determinar el desenvolvimiento de un trabajador dentro de su puesto de trabajo y cuál es su potencial al realizar cada una de sus actividades es la Evaluación de Desempeño Laboral que se divide en cuatro tipos diferentes que son:

Evaluación de 90°: Esta evaluación se realiza mediante la combinación tanto de objetivos como de competencias siendo así que los objetivos se relacionan con los aspectos económicos y las competencias con su desarrollo.

Evaluación 180°: Por otra parte, esta evaluación combina valoración que ejecuta el jefe inmediato o su supervisor directo y una autoevaluación por parte del trabajador en donde se evidenciara el cumplimiento de los objetivos y competencias afines al puesto de trabajo.

Evaluación 270°: Dicha evaluación se realiza con el objetivo de descartar la subjetividad que se pueda presentar en los resultados de evaluaciones como la 90° o 180°, en donde existe una nueva variante donde evalúa subordinados, del mismo nivel y una autoevaluación.

Evaluación 360°: También llamada como evaluación integral por ser una de las herramientas más utilizadas por las empresas ya que brinda a los empleados un panorama mucho más avanzado desde diferentes ángulos, así

como supervisores, subordinados, compañeros y clientes. Además, la evaluación es realizada en las diferentes dimensiones: Gestión, Comunicación, Conocimiento, Capacidades personales, Liderazgo y Trabajo en Equipo, que nos brindaran resultados más específicos.

La gestión del puesto de trabajo según (Rodriguez Serrano, 2011) recoge todas las características referentes a un puesto de trabajo agrupando las funciones y tareas desarrolladas que bien pueden ser genéricas o específicas según lo amerite el estudio pudiéndose complementar con las competencias necesarias para la su ejecución.

(Viladot Presas, 2010) Define a la comunicación como la actividad de realizar un intercambio de información con su entorno de forma clara de modo que los receptores comprendan fácilmente la información que se desea expresar.

El conocimiento para ( Tomasini Bassols, 2001) es la adquisición de contenido intelectual ya sea de una forma práctica o experimental según la experiencia adquirida por un individuo llevándolo a la experticia sobre un tema específico.

El trabajo en equipo según (Torrelles, Coiduras, Isus, Carrera, Paris, & Cela , 2011) es una organización que trabaja conjuntamente por un mismo fin que para la empresa representan la disposición de recursos humanos con conocimiento habilidades y aptitudes necesarias para obtener resultados óptimos.

Según (Lusthaus, 2002) el liderazgo es un conjunto de capacidades gerenciales que un recurso humano posee para influir sobre quienes lo rodean en un determinado grupo de trabajo haciendo que sus integrantes se sientan motivados a cumplir metas y objetivos de una empresa.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Dentro del alcance de la investigación es de tipo aplicada como (Baena Paz, 2014) determina que dicha investigación genera una aplicación directa al problema identificado dentro de la población objeto de estudio concatenando la teoría con el producto final.

Su diseño corresponde al tipo no experimental transversal descriptivo según las definiciones de (Hernández Sampieri , Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) ya que al hablar de una investigación no experimental dentro de la investigación se refiere a que se tendrá el control deliberado sobre la única variable de estudio la evaluación de desempeño recolectando datos sin cambiar su entorno, transversal debido a que la recolección de datos se realizara en un tiempo determinado con el fin de describir una variable específica razón por la cual es descriptiva que permite presentar un panorama claro de la situación de la variable de estudio.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Las variables según el punto de vista de (Arias F. , 2012, pág. 57) son cualidades o características propias que se derivan ya pueda ser de un tema o situación específica susceptible de cambios adaptándose según sea el caso, además estas se pueden medir, calificar, manipular o controlar según lo amerite una investigación.

Dentro de este contexto podemos encontrar dos tipos de variables principales de una investigación que son las variables independiente y dependiente, la primera variable es aquellas que cambia o se modifica para estudiar los efectos que pueda tener la variable dependiente en cambio la segunda variable es aquella que se investiga y califica o mide por lo que también se las puede conocer como causa y efecto respectivamente.

Una vez conceptualizadas las variables se puede identificar como única variable independiente la Evaluación de Desempeño siendo una investigación cuantitativa ya que nos proporcionara datos cuantitativos sobre la variable.

La variable independiente, evaluación de desempeño laboral se define conceptualmente según (Tenbrink, 2006) como un proceso sistemático de recopilación de datos con la finalidad de emitir juicios de valor que posteriormente permitan tomar decisiones acertadas en pro del éxito empresaria.

Esta variable independiente según su definición operacional será medida mediante un formulario de evaluación de cuatro dimensiones: Gestión, Comunicación, Conocimiento y capacidades personales, Liderazgo y Trabajo en Equipo.

Cada una de estas dimensiones cuentan con indicadores que las desarrollan con es el caso de la dimensión de gestión que será desarrollada mediante indicadores de gestión referentes al puesto de trabajo evaluado, la comunicación por su parte tiene los siguientes indicadores las funciones, actividades y relaciones interpersonales, el conocimiento y capacidades personales se desenvuelve bajo los indicadores como las habilidades, experiencia y al igual que los de gestión de deben elaborar indicadores referentes al puesto de trabajo, el trabajo en equipo en cambio se medirá con los indicadores de ambiente y clima laboral por último la quinta dimensión el liderazgo se calificara con los indicadores de iniciativa y liderazgo en sí.

Considerando los lineamientos de la presente investigación la escala de medición a tomar en cuenta es la Nominal ya que su conceptualización se apega a las necesidades propias de la investigación según (Triola, 2004) establece que la escala medición nominal constituye varias categorías que no necesariamente tienen un orden específico y la operación matemática aplicada a este tipo de escala es el conteo.

### **3.3. Población, muestra, muestreo**

#### **Población**

Según (Fuentelsaz, Gallego, & Icart Isem, 2006) La Población es el conjunto de individuos con características o propiedades a ser estudiadas, si dentro de dicha población se conoce la cantidad exacta de individuos que la componen podemos definirla como una población finita, por el contrario, cuando desconocemos dicho número de individuos se denomina población infinita.

Según este argumento (Arias F. , 2012) coincide con las definiciones y aumenta la población accesible o muestreada, población compuesta por la población objetivo que es aquella a la que se tiene un acceso real, si dicha población por su cantidad de integrantes es accesible en su totalidad no será necesario extraer una muestra.

La población que será tomada en cuenta para la investigación es accesible, está conformada por los colaboradores de la constructora de la Provincia de Pastaza que en su totalidad son 21 trabajadores a los que se tiene un acceso real y se encuentra especificado en el siguiente cuadro.

**Distribución de Personal  
Consortio Constructor**

<b>SEGÚN SUS DEPARTAMENTOS</b>	
SUPERINTENDENCIA	1 Colaborador
ADMINISTRACIÓN	4 Colaboradores
PLANILLA	5 Colaboradores
CONTROL DE PROYECTOS	3 Colaboradores
SALUD Y SEGURIDAD	5 Colaboradores
FRENTE DE OBRA	3 Colaboradores

**Autor:** Elaboración propia

**Muestra**

Así como (Arias F. , 2012) define a la muestra como el subconjunto principal finito que se extrae de la población accesible, en dicho sentido según el tipo de población de la investigación y por su tamaño y características similares no amerita extraer una muestra representativa.

Tomando en cuenta que la población que va a ser evaluada es finita y accesible se deberá la Evaluación del Desempeño Laboral a la totalidad de la población.

**Muestreo**

Para (Arias F. , 2012) es una técnica que es utilizada para realizar la selección de la muestra la misma que puede ser probabilística o no probabilística.

En cuanto a que la investigación no amerita definir una muestra la técnica del muestreo queda nula.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

Por la naturaleza de la investigación se usará la técnica de la encuesta con su instrumento un test de evaluación de desempeño laboral como lo define (Martínez Candil, 2015) la encuesta se puede definir como una técnica de investigación que se encarga de recolectar la información necesaria mediante la aplicación de cuestionario o test a una población determinada.

La validación de las técnicas e instrumentos a utilizar estuvieron a cargo de la evaluación del criterio de tres expertos de la Administración y afines ver Anexo N°5

De la misma forma se evaluó con el sistema estadístico Reliability Analysis con la finalidad de comprobar la confiabilidad de instrumento que se aplicó, la prueba estadística Alfa de Cronbach dio un resultado un coeficiente de fiabilidad alto ( $\alpha = 0,982$ ) y McDonald's nos arrojó un coeficiente relativamente igual de alto ( $\omega = 0,987$ )

### **3.5. Procedimientos**

Para comenzar es necesario poder tener una planificación previa de lo que se va a realizar, luego se prosigue a determinar y elaborar el instrumento de evaluación que para efectos de la investigación se elaborara un test que constara de 26 preguntas divididas en 5 diferentes dimensiones de evaluación que son Gestión del Puesto, Comunicación, Conocimientos y Capacidades Personales, Trabajo en Equipo y Liderazgo una vez finalizado dicho test se continua con la socialización con quienes serán objeto de la evaluación una vez informados será aplicada la evaluación en los tiempos y fechas determinadas en las primeras instancias del proceso.

Las dimensiones de test tendrán una valoración según el nivel de desempeño de cada una de las dimensiones según la perspectiva de (Medina Cevalco, 2017) se encuentran con niveles definidos que valoran el desempeño laboral como Alto, Medio y Bajo.

Alto desempeño laboral será expresado para aquellos colaboradores que pongan todos sus esfuerzos más lejos de lo habitual, Medio desempeño laboral se le atribuye aquellos colaboradores que cumplen con sus obligaciones y funciones de manera honesta y puntual que es para lo que fueron contratados sin poner ningún esfuerzo adicional al mismo y Bajo desempeño laboral se define para aquellos colaboradores quienes no están satisfechos con su oportunidad de trabajo y realizan sus actividades a la mínima capacidad y son muy evidentes a la vista.

Tomando en cuenta lo que cita el autor el rango de valoración será según el nivel de desarrollo ya sea este alto, medio o bajo. La evaluación propuesta a través del test de evaluación será realizada a todos los miembros que conforman la constructora precedida por su jefe inmediato.

### **3.6. Método de análisis de datos**

(Valderrama, 2015), explica en su libro que luego de recopilar los datos y almacenarlos es necesario darle un tratamiento que nos permita dar respuestas a las interrogantes objetivas de la investigación en curso.

Los datos obtenidos en la recolección de información serán analizados mediante el método descriptivo en el cual podemos encontrar tablas activas, gráficos y barras de las variables de estudio en conjunto con las dimensiones especificadas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Es importante que toda investigación que se lleve a cabo, hay que tomar en cuenta los principios de ética para lo cual uno de ellos es el respeto a la propiedad intelectual de todas las referencias que se utilicen mediante las normas APA sexta edición cuyas especificaciones permiten citar toda la información que nos sirva de base, así como trabajos previos, teorías que se relacionen estrechamente con el tema que se está desarrollando.

Siguiendo la aplicación del principio de respeto a la propiedad intelectual esta investigación será sometida a un proceso de verificación y compatibilidad con diferentes investigaciones de características similares con la finalidad de omitir el plagio en las investigaciones cuyo proceso se realiza mediante el sistema de verificación Turnitin.

Además, en la búsqueda de la confiabilidad de los dato y del instrumento de recolección de los mismo en referencia a lo que (Hernández Sampieri , Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) inca que es necesaria la validación que los enunciado del test evaluativo tengan una definición adecuada, instrucciones fáciles de comprender y relación con el tema de estudio, en tal virtud el instrumento de evaluación fue revisado, analizado y valido por tres expertos en la Administración de Empresas y sus afines.

## IV RESULTADOS

**OBJETIVO 1.-** Identificar los conocimientos y habilidades que necesitan ser evaluado en una empresa constructora de la Provincia de Pastaza, 2020.

Luego de realizar el debido estudio y análisis de las teorías de varios autores se determinó los parámetros de evaluación mediante cinco dimensiones la cuales sirvieron para la elaboración del test de evaluación de desempeño laboral que se lo puede visualizar en el Anexo 5.

**Tabla 1** Nivel desarrollado de la dimensión Gestión del Puesto por los colaboradores de una empresa constructora

	Dimensión evaluada	Nivel desarrollado			Total
		Alto	Medio	Bajo	
	<b>Gestión del puesto</b>				%
1	Realiza sus funciones de manera efectiva	42,86	52,38	4,76	100
2	Utiliza de manera eficiente los recursos que se asignan para su puesto de trabajo	52,38	38,10	9,52	100
3	Determina las implicaciones de sus decisiones dentro de la empresa a corto y largo plazo	57,14	33,33	9,52	100
4	Indaga sobre nuevas formas de dar valor agregado a los servicios que brinda	66,67	23,81	9,52	100
5	Mantiene un continuo compromiso con la visión, misión y valores empresariales	57,14	33,33	9,52	100

**Fuente:** Evaluación de desempeño aplicada

**Autor:** Elaboración propia

En la Tabla 1 se puede observar el nivel de desempeño de la dimensión Gestión del Puesto que se desarrolla en cinco preguntas, la primera muestra que el 42,86% desarrolla sus funciones efectivamente con un alto nivel, el 52,38% con un nivel medio y el 4,76% con bajo nivel; la segunda indica que un 53,38% utiliza los recurso eficientemente en un alto nivel, el 38,10% en un nivel medio y el 9,52% en un bajo nivel; la tercera determina que el 57,14% esta consiente de sus decisiones y sus repercusiones a corto y largo plazo al igual que en la quinta mantienen su compromiso con la visión, visión y valores con un al nivel de desarrollo, un 33,33% en un nivel medio y un 9,52% en un bajo nivel; por último la cuarta muestra que un 66,67% se mantiene innovando continuamente en sus servicios en un alto nivel, un 23,81% en un nivel medio y un 9,52% en un nivel de desarrollo bajo.

**Tabla 2** Nivel desarrollo de la dimensión Comunicación, por parte de los colaboradores de una empresa constructora

Dimensión evaluada		Nivel desarrollado			Total
		Alto	Medio	Bajo	%
<b>6</b>	Expresa sus ideas con claridad sin ofender a otras personas	71,43	28,57	0,00	100
<b>7</b>	Es receptivo a las ideas y opiniones de otras personas	66,67	33,33	0,00	100
<b>8</b>	Expresa sus ideas de forma escrita con precisión y claridad	71,43	28,57	0,00	100
<b>9</b>	Promueve activamente el dialogo de una forma libre y directa	71,43	28,57	0,00	100
<b>10</b>	Escucha activamente poniendo atención a los detalles	71,43	23,81	4,76	100

**Fuente:** Evaluación de desempeño aplicada

**Autor:** Elaboración propia

En la Tabla 2 se encuentra desarrollada la dimensión Comunicación y su nivel desarrollado en cada uno de los colaboradores respondiendo a cinco preguntas específicas en donde la incógnita número seis refleja que el 71,43% puede expresar claramente sus ideas sin molestar con las mismas con un alto nivel desarrollado, el 28,57% restante un nivel medio; en la incógnita siete el 66,67% tiene un alto nivel en cuanto a la recepción de opiniones de otras personas y el 33,33% un nivel medio; la incógnita ocho y nueve indican que en ambas muestran un alto nivel desarrollado tanto su comunicación escrita como el momento de promover un dialogo libre y directo mientras que el 28,57% cuenta con un nivel medio; la incógnita diez por su parte el 71,43% tiene un alto nivel desarrollado en su escucha activa y detallada, el 23,81% tiene un nivel medio y un disminuido 4,76% tiene un nivel bajo que es en donde hay que poner un foco de atención con más importancia.



**Tabla 3** Nivel de desarrollo de la dimensión Conocimientos y Capacidades Personales

Dimensión evaluada		Nivel desarrollado			Total
		Alto	Medio	Bajo	
<b>Conocimiento y capacidades personales</b>					
11	Busca activamente la manera de mejorar constantemente	61,90	33,33	4,76	100
12	Tiene la disposición para adaptarse a nuevos proyectos y actividades	66,67	33,33	0,00	100
13	Es capaz de poner prioridades en sus tareas laborales	61,90	38,10	0,00	100
14	Reconoce con facilidad las oportunidades y las aprovecha al máximo	61,90	38,10	0,00	100
15	Demuestra interés por el logro de metas individuales y empresariales	66,67	28,57	4,76	100
16	Demuestra conocimiento y experticia en su área de trabajo	66,67	28,57	4,76	100

**Fuente:** Evaluación de desempeño aplicada

**Autor:** Elaboración propia

La Tabla 3 se puede encontrar la dimensión de Conocimientos y Capacidades Personales con una evaluación de seis preguntas alusivas al tema en donde la pregunta once indica que el 61,90% de los colaboradores han desarrollado en un alto nivel en su búsqueda de la mejora continua en todo momento, el 33,33% a desarrollado un nivel medio y un 4,76% a desarrollado un bajo nivel; en la pregunta doce se puede ver que un 66,67% tiene un alto nivel en cuanto a su disponibilidad de adaptación ya sea a nuevos proyectos, funciones, actividades según sea el caso, el 33,33% restante solo lo han podido desarrollar en nivel medio; en las preguntas trece y catorce respectivamente los colaboradores en un 61,90% tiene un alto nivel desarrollado en su capacidad para priorizar las tareas laborales y su capacidad para reconocer y aprovechar al máximo las oportunidades y un 38,10% solo se ha desarrollado en un nivel medio; las preguntas quince y dieciséis se puede evidenciar un nivel alto desarrollado en su interés por el logro de metas individuales tanto como grupales empresariales y en su conocimiento y experticia en sus áreas de trabajo, el 28,57% evidencian un nivel medio y tan solo un 4,76% un nivel bajo que si bien no es un porcentaje alto hay que tenerlo muy en cuenta al momento de realizar la retroalimentación para mejorar.

**Tabla 4** Nivel de desarrollo de la dimensión Trabajo en Equipo en los colaboradores de una empresa constructora

Dimensión evaluada		Nivel desarrollado			Total
		Alto	Medio	Bajo	%
<b>Trabajo en equipo</b>					
17	Comparte sus conocimientos de forma abierta	71,43	23,81	4,76	100
18	Es un miembro activa dentro del equipo de trabajo	66,67	33,33	0,00	100
19	Motiva a los miembros del equipo para trabajar en conjunto	66,67	33,33	0,00	100
20	Tiene actitud colaborativa en todo momento	66,67	33,33	0,00	100
21	Tiene la capacidad de adaptarse a nuevos procesos y tareas	66,67	33,33	0,00	100

**Fuente:** Evaluación de desempeño aplicada

**Autor:** Elaboración propia

La Tabla 4 muestra los porcentajes del nivel desarrollado en la dimensión Trabajo en Equipo en donde la pregunta diecisiete podemos ver que un 71,43% de los colaboradores tienen un alto nivel al momento de compartir su conocimiento de forma abierta dentro de un grupo, el 23,81% tiene un nivel medio y el 4,76% tiene un bajo nivel al momento de compartir sus conocimientos; en las preguntas dieciocho, diecinueve, veinte y veintiuno el 66,67% de los colaboradores ha desarrollado un nivel alto siendo un miembro activo dentro de los grupos, en la motivación hacia sus compañeros, en su actitud colaborativa en todo momento y en su capacidad de adaptarse a nuevos proceso y tareas propias de los trabajos en equipo; y el 33,33% de los colaboradores restante tiene un nivel medio desarrollado en actitudes concernientes a esta dimensión.

**Tabla 5** Nivel de desarrollo del Liderazgo en los colaboradores de una empresa constructora

Dimensión evaluada		Nivel desarrollado			Total
		Alto	Medio	Bajo	%
<b>Liderazgo</b>					
<b>22</b>	Guía al equipo de trabajo hacia el logro de metas comunes	66,67	19,05	14,29	100
<b>23</b>	Presta atención a los temas claves para solucionar posibles problemas	66,67	33,33	0,00	100
<b>24</b>	Dentro de situaciones complicadas mantiene la calma	71,43	28,57	0,00	100
<b>25</b>	Tiene una visión a largo plazo siempre con el fin del crecimiento empresarial	66,67	33,33	0,00	100
<b>26</b>	Es una gran influencia hacia la mejora para sus compañeros de trabajo	66,67	28,57	4,76	100

**Fuente:** Evaluación de desempeño aplicada

**Autor:** Elaboración propia

La Tabla 5 indica el nivel en el que los colaboradores han desarrollado la dimensión Liderazgo según las interrogantes propuestas en el test de evaluación en donde la interrogante veintidós el 66,67% de los colaboradores tienen un alto nivel al momento de guiar al equipo en dirección a las metas comunes, el 19,05% tienen un nivel medio y el 14,29% tiene un bajo nivel; en la interrogante veintitrés el 66,67% tiene un alto nivel al momento de prestar atención a los temas claves para la solución de posibles problemas, el 33,33% restante tiene un nivel medio; la interrogante veinticuatro muestra que el 71,43% tiene un nivel alto al momento de mantenerse calmado en situaciones complicadas, el 28,57% tiene desarrollado en un nivel medio; la interrogante veinticinco evidencia que el 66,67% de los colaboradores tiene un alto nivel en su visión a largo plazo con el fin del crecimiento empresarial y el 33,33% solo tienen desarrollado un nivel medio; la última interrogante la número veintiséis indica que el 66,67% tiene un alto nivel al momento de influenciar de manera positiva en el trabajo, el 28,57% tiene un nivel medio y el 4,76% tiene un bajo nivel al momento de influenciar.

**Tabla 6** Nivel desarrollado de los Conocimientos y Habilidades de los colaboradores de una empresa constructora de la provincia de Pastaza

Dimensiones evaluadas	Gestión del puesto		Comunicación		Conocimientos y capacidades personales		Trabajo en equipo		Liderazgo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
<b>Nivel desarrollado</b>										
<b>Alto</b>	15	71,43	15	71,43	7	33,33	6	28,57	7	33,33
<b>Medio</b>	6	28,57	6	28,57	14	66,67	15	71,43	14	66,67
<b>Totales</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Evaluación de desempeño aplicada

**Autor:** Elaboración propia

En la Tabla 6 se muestran los resultados obtenidos por cada una de las dimensiones evaluadas, en donde se puede evidenciar que de los 21 trabajadores que representan el 100% de los colaboradores evaluados un 71,43% tiene un alto nivel de desempeño tanto en la dimensión de Gestión del trabajo como en la dimensión Comunicación, el 28,57% restante tienen un nivel de desempeño medio. Las dimensiones de Conocimiento y Capacidades personales y Liderazgo con un 33,33% tienen un alto nivel de desempeño y el 66,67% restante tiene un nivel de desempeño medio. Por último, la dimensión Trabajo en Equipo un 28,57% de los colaboradores tiene un alto nivel de desempeño y el 71,43% tiene un nivel de desempeño medio.

**OBJETIVO 2.-** Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora de la Provincia de Pastaza, 2020.

**Tabla 7** Nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa constructora de la provincia de Pastaza, 2020

<b>Nivel desarrollado</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Alto</b>	6	28,57
<b>Medio</b>	15	71,43
<b>Bajo</b>	0	0
<b>TOTALES</b>	21	100

**Fuente:** Datos obtenidos de la evaluación de desempeño aplicada

**Autor:** Elaboración propia

En la Tabla 7 se encuentra la evaluación de desempeño laboral realizada a los 21 colaboradores de la empresa constructora en donde se puede evidenciar que del 100% de los colaboradores evaluados un 28.57% que representa a una parte menor de colaboradores (6) luego de la evaluación aplicada han obtenido un nivel de desempeño laboral alto, el 71.43% restante constituido por una mayoría de colaboradores (16) obtuvieron un nivel de desempeño laboral medio lo que demuestra que aun que el nivel ningún colaborador es bajo su gran mayoría tienen un nivel estándar sobre el cual hay que trabajar para obtener mejores resultados al momento de prestar un servicio en la realización de los trabajos que realiza la empresa.

## V DISCUSIÓN

La investigación desarrollada tuvo como objetivo el diseño de una evaluación de desempeño laboral para una empresa constructora de la provincia de Pastaza 2020, según la determinación de los resultados obtenidos se pudo evidenciar la necesidad de la aplicación de una evaluación del desempeño laboral a los colaboradores de la constructora en la provincia de Pastaza así como (Gruman & Saks, 2011) expresa que tener un apropiado manejo del talento humano se inicia con un diagnóstico adecuado y habitual sobre el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de una empresa con la finalidad de establecer el nivel con el que se cuenta para respaldar la dirección de la empresa, que es donde toma protagonismo la evaluación de desempeño que permita medir sistemáticamente el nivel de eficacia y eficiencia con la que cuentan los trabajadores al momento de realizar sus funciones y cada una de las actividades que ellas conllevan en un tiempo determinado que permita copilar una base datos para posteriormente elaborar un plan de desarrollo y capacitación en pro mejora tanto de la empresa como de los trabajadores con un beneficio mutuo.

En torno a los resultados que se obtuvieron según los objetivos específicos planteados tenemos, identificar los conocimientos y habilidades que necesitan ser evaluado en una empresa constructora de la Provincia de Pastaza dentro de la tabla 1 de los resultados se pudo visualizar en cinco apartados en donde se pudieron desarrollar diferentes dimensiones, la gestión del puesto y la comunicación el 71.43% equivalente a 15 trabajadores tiene un alto nivel de desarrollo de estas dimensiones en sus actividades laborales diarias, tanto los conocimientos y capacidades personales como el liderazgo tiene un 33.33% equivalente a 7 trabajadores tienen estas dos dimensiones con un alto nivel de desarrollo al ejecutar sus trabajos denotando que ambas dimensiones son débiles dentro de los trabajadores ya que el 66.67% equivalente a 14 trabajadores tiene un nivel de desarrollo medio de dichas dimensiones y el trabajo en equipo dentro del total de los trabajadores el 28.57% equivalente a 6 trabajadores tienen un alto nivel de desarrollo al momento de ser un equipo en donde se puede demostrar la necesidad de potencializar esta dimensión ya que

el 71.43% equivalente a 15 trabajadores restantes con un nivel de desarrollo estándar de esta dimensión constituyen una mayoría importante en la que hay trabajar para mejorarla en un futuro. Siendo esta la primera experiencia de evaluación de los trabajadores por la corta trayectoria de la empresa que puede constituir una base de datos de resultados que permita hacer una comparación año tras año con una base sólida en donde se podrá identificar fortalezas y debilidades de cada uno de los trabajadores.

Simultáneamente en el objetivo específico, determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora de la Provincia de Pastaza dentro de los resultados que se adquirieron en la presente investigación así como lo muestra la tabla 2 que del 100% de los trabajadores equivalente a 21 trabajadores que fueron objeto de evaluación se observa que dentro de la evaluación de desempeño laboral existen dos niveles de desarrollo bien marcados primero con un 28.57% equivalente a 6 trabajadores con un nivel de desarrollo alto que es un porcentaje relativamente bajo y segundo con un 71.43% que equivale a 15 trabajadores con un nivel de desarrollo medio, en función de los resultados obtenidos se podrá aplicar medidas correctivas o de capacitación según sea el caso siempre con la finalidad de optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora afianzando lo que determina (Grados, 2012) que expresa que la evaluación de desempeño es uno de los procesos más relevantes para la motivación del talento humano direccionándolo a un mejor entendimiento de los valores, principios, objetivos y metas de la empresa. Además, proporciona al gerente de la información necesaria para tener el control de las actividades laborables de sus trabajadores con una comunicación entre jefe y subordinado.

Los resultados obtenidos son amparados por (Bor Jordan, 2013) quien en su investigación determino que en un porcentaje bajo ha obtenido un nivel de desarrollo alto ya que la mayor parte de los trabajadores están dentro del promedio en cuanto a su desarrollo en las funciones que desempeñan dentro de la empresa.

Con la investigación realizada se visualiza en los resultado la existencia de un nivel promedio de desarrollo del total de trabajadores de la empresa según los

escenarios de evaluación presentados en la investigación, esto evidencia la necesidad de la implementación de una evaluación de desempeño laboral para que los trabajadores fortalezcan su rendimiento mejorando los resultados de la gestión en cada uno de los trabajos que la empresa constructora realice dando cumplimiento a los objetivos y metas empresariales trazados.



## VI CONCLUSIONES

1. Se pudo diseñar una evaluación de desempeño laboral acorde a las necesidades y aspiraciones de una empresa constructora de la provincia de Pastaza 2020, la misma que permitirá determinar el nivel de desarrollo laboral de cada uno de los trabajadores que integran la empresa.
2. Con la identificación de los conocimientos y habilidades que necesitaban ser evaluadas se llegó a la conclusión que al cotejar con la teoría dichos conocimiento y habilidades evaluados se englobaron en cinco distintas dimensiones que dentro de sus interrogantes describen cada una de ellas siendo así que estas dimensiones; Gestión del Puesto, Comunicación, Conocimientos y Capacidades personales, Trabajo en equipo y Liderazgo; permiten evaluar y conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores.
3. Se determinó el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa constructora mediante la aplicación de una test de evaluación a lo que se pudo concluir que de un total de 21 colaboradores evaluados el 28.57% que equivale a 6 colaboradores tienen un alto nivel de desarrollo de sus funciones en cada uno de sus puestos de trabajo y el 71.43% restante siendo 15 colaboradores sumando el total de evaluado cuenta con un nivel de desempeño laboral medio lo que evidencia que un alto porcentaje de colaboradores necesitan una capacitación y retroalimentación en pro mejora de sus conocimiento, habilidades y capacidades aun cuando ninguno de ellos presenta un bajo nivel de desempeño siempre se puede mejorar ya que están en un nivel estándar se limitan mucho sus funciones.
4. Finalmente, con el desarrollo de la investigación se diseñó un sistema de evaluación de desempeño laboral para una empresa constructora en donde esta especificada las directrices a tomar en cuenta con las características específicas que la empresa requiere.

## VII RECOMENDACIONES

1. Una vez diseñado el instrumento de evaluación acorde a las necesidades de una empresa constructora de la provincia de Pastaza 2020, se recomienda aplicarlo de forma periódica ya sea de forma anual o semestral según la necesidad de obtener resultados de la empresa.
2. Se recomienda emplear técnicas de fortalecimiento de las dimensiones Gestión del Puesto, Comunicación, Conocimientos y Capacidades personales, Trabajo en equipo y Liderazgo; que serán evaluadas dentro del instrumento de evaluación laboral misma que potencializarán el desempeño de todos los colaboradores de la empresa.
3. Teniendo evidenciado un desempeño laboral de nivel medio en la empresa constructora se recomienda realizar programas en los que se pueden fortalecer las debilidades o puntos más bajos que mantienen a los colaboradores Se determinó en un nivel estándar del cual pueden ir mejorando con los programas de mejora y llegar a dar el máximo en cada una de sus funciones asignadas.
4. Se recomienda que la empresa constructora de la provincia de Pastaza en base a los resultados obtenido en cada una de las evaluaciones de desempeño realizadas a futuro, realice un actualización continua del instrumento diseñado acorde a las nuevas necesidades y funciones que se vaya implementando conjuntamente con el desarrollo de cada uno de los puestos de trabajo que componen la empresa.

## REFERENCIAS

- Gan Bustos, F., & Triginé, J. (2012). *La evaluación del desempeño individual*. Madrid: Díaz de Santos.
- Tomasini Bassols, A. (2001). *Teoría del conocimiento clásica y epistemología wittgensteiniana*. México: Plaza y Valdés.
- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias (3ra edición): Estrategia, evaluación de personas desarrollo 360°*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Álvarez, B., Porraspita, A., & Indacochea, B. (2018). El Desempeño Laboral: Un Problema Social De La Ciencia. *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 1-12.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme.
- Arias, F. (2012). *EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Baena Paz, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Bor Jordan, G. (2013). *Sistema de evaluación del desempeño para el personal de una empresa distribuidora e importadora de repuestos automotrices*. Guatemala.
- Bor Jordan, G. (2013). *Sistema de evaluación del desempeño para el personal de una empresa distribuidora e importadora de repuestos automotrices, ubicada en la ciudad de Guatemala*. Guatemala.
- Candel Ruiz, M. J. (2012). *Las competencias laborales como predictoras del desempeño en una empresa del sector del juego*. Murcia.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGrawHill/Internacional S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Adminidtración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.

- Fuentelsaz, C., Gallego, M., & Icart Isem, A. (2006). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina*. Barcelona: Edicions Universitat.
- Grados, J. (2012). *Calificación de méritos: Evaluación de competencias laborales*. Mexico: Trillas.
- Gruman, J., & Saks, A. (Junio de 2011). *American Psychological Association*.  
Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/2011-04752-005>
- Guambo Novillo, J., & Rivera Freire, K. (2017). *Evaluación del Desempeño al talento humano de la Dirección Provincial del Ampiente de Pastaza*. Puyo.
- Hernández Sampieri , R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Iturralde Torres, J. (2010). *La Evaluación del Desempeño Laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda*. Ambato.
- Lusthaus, C. (2002). *Evaluación organizacional : marco para mejorar el desempeño*. Ottawa: IDRC.
- Martínez Candil, I. (2015). *UF2120 - Diseño de encuestas y cuestionarios de investigación*. Madrid: Editorial Elearning, S.L.
- Martínez Guillén, M. (2012). *La evaluación del rendimiento: La gestión empresarial*. Madrid: Díaz de Santos.
- Medina Cevasco, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa*. Chimbote.
- Min-peng, X., Xiao-hu, Z., & Xin, D. (2012). *Modeling of Engineering R&D Staff Performance Appraisal Model Based on Fuzzy Comprehensive Evaluation*.
- Pérez Montejo, A. (2009). *Propuesta de un Sistema de evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera*. Mexico D.F.

- Reza, J. C. (2007). *Evaluación de la capacitación en las organizaciones*. Mexico: Panorama.
- Rodriguez Castro, M. (2018). *Diseño del sistema de evaluación de desempeño del Departamento de Talento Humano de la Corporación Dole*. Guayaquil.
- Rodriguez Serrano, J. (2011). *El Modelo de gestión de recursos humanos*. Aragón: FactorSim.
- Tejedor, F. J., & García Varcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista Española de Pedagogía*, 68.
- Tenbrink, T. (2006). *Evaluación guía práctica para profesores*. Madrid: Narcea E.D.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., Paris, G., & Cela, J. (18 de Octubre de 2011). *redalyc.org*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=567/56722230020>
- Triola, M. (2004). *Probabilidad y estadística*. Pearson Educación.
- Turin Contreras, M. E. (2019). *Gestión de personas y su evaluación de desempeño laboral. Hospital Augusto B. Leguía. Lima, 2017*. Lima: Universidad San Pedro.
- Valderrama, F. (2015). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Caniem.
- Viladot Presas, M. (2010). *Lengua y comunicación intergrupala*. Barcelona : Editorial UOC.
- Villa Bruzon, E. (2010). *La Evaluación del desempeño, Un enfoque metodológico para su desarrollo*. Cuba.
- Waid, T. (2016). *ProQuest*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2020, de <https://search.proquest.com/dissertations-theses/levels-career-satisfaction-job-performance/docview/305316122/se-2?accountid=37408>

Wihler, A., Blickle, G., Ellen, P., Hochwarter, W., & Ferris, G. (2017). *Personal Initiative and Job Performance Evaluations: Role of Political Skill in Opportunity Recognition and Capitalization*. Tucson.

## ANEXOS

### Anexo 1. Propuesta

### PROPUESTA DEL PROCEDIMIENTO DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL, 2020

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	PROCEDIMIENTO	CONSTRUCTORA
	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	Actualización: Diciembre 2020 Paginas:

## 2.- PRESENTACIÓN

El proceso de Evaluación de Desempeño Laboral que se ha desarrollado en la presente propuesta tiene el propósito de comunicar cuales son los niveles que han desarrollado los colaboradores de la empresa basados en los resultados obtenidos posterior a la aplicación de un test evaluativo elaborado bajo las directrices específicas propias de una empresa constructora.

Al aplicar este tipo de evaluaciones a los colaboradores de una empresa específica nos permitirá saber cuáles son las fortalezas y debilidades de cada uno de los colaboradores, dichos indicadores reflejarán el nivel de desarrollo con el que cuentan ya sea este alto, medio o bajo permite realizar una retroalimentación de los puntos en los que hay que enfocarse para que el nivel de todos quienes conforman la empresa puedan alcanzar un nivel de desempeño laboral alto en pro mejora de la empresa en todo sentido.

## 3.- CONCEPTUALIZACIÓN

Según (Waid, 2016) define al desempeño laboral como la consecuencia de los esfuerzos puestos por parte de un trabajador en sus respectivas funciones y actividades según la determinación de jefe inmediato.

Si bien este concepto define de manera específica el desempeño laboral de un trabajador mirado según la perspectiva de un alto mando al mismo tiempo permite tener una idea clara de la funcionabilidad de cada colaborador dentro

de sus puestos de trabajo y su trascendencia en la empresa a más de mantener una mejora continua de los trabajadores de forma personal y profesional sacando el máximo beneficio para ambas partes quienes son las protagonistas de la evaluación de desempeño laboral.

Para (Wihler, Blickle, Ellen, Hochwarter, & Ferris, 2017) el desempeño laboral debe constar de criterios y procedimientos que aseguren la distinción del verdadero rendimiento del personal que se encuentre al servicio de una empresa determinada.

Potencializando la conceptualización anterior es de vital importancia que los instrumento que sean utilizados para llevar a cabo una evaluación indistintamente de donde sea llevada a cabo efectivamente debe asegurar resultados con un porcentaje de sesgo muy bajo o inexistente dando con criterio netamente profesional.

#### **4.- OBJETIVOS**

##### **Objetivo General**

- Diseñar el procedimiento mediante el cual se pueda normar el proceso de evaluación de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora de la provincia de Pastaza.

##### **Objetivos Específicos**

- Identificar los aspectos y características idóneos para ser evaluados a cada uno de los colaboradores de la empresa constructora de Pastaza.
- Determinar los procedimientos adecuados para desarrollar una evaluación de desempeño laboral.
- Definir un instrumento de evaluación adecuado a las necesidades de la empresa constructora de Pastaza.



## **5.- JUSTIFICACIÓN**

La presente propuesta justifica su desarrollo en cuanto a su conveniencia ya que podrá ser utilizada como un aporte para los colaboradores de la empresa constructora de Pastaza en relación a como diseñar una evaluación de desempeño laboral que abarque todas las áreas que conforman la empresa.

Tiene su relevancia social ya que todos los colaboradores de la empresa constructora en todos sus niveles jerárquicos se benefician de la propuesta de evaluación de desempeño laboral porque a través de ella se puede evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades que se encuentren presentes en el rendimiento laboral de los colaboradores en los cuales se basan las estrategias de mejora en el crecimiento profesional de los colaboradores.

Además, tiene su implicación práctica en cuanto a la necesidad actual de mejorar el rendimiento en todas sus prácticas con procedimientos evaluativos que no solo nos den como resultado el nivel de rendimiento, sino que también permitan conocer cual el desarrollo de sus competencias en sus actividades diarias con más énfasis por la actual situación del país y mundo que atraviesa una pandemia significativa en todos los ámbitos económicos.

En cuanto al valor teórico se justifica ya que tiene una recopilación de nuevas conceptualizaciones que pueden llenar vacíos e incógnitas que estén latentes de propuestas anteriores y al ser una propuesta de evaluación de desempeño laboral que se puede aplicar a todos los colaboradores de una empresa sus resultados también pueden ser estandarizados en empresas de su mismo giro de negocio. Este procedimiento puede ser aplicado a todos los colaboradores que conforman la constructora en todos los niveles de jerarquía y su realización debe ser en lapso anual empezando con la socialización del programa organizado para la ejecución de la evaluación y culminado con la presentación de los resultados obtenidos para su respectiva retroalimentación.

Por último, la unidad metodológica permite generara nuevos instrumentos evaluativos según sea la necesidad de la empresa y las disensiones que desean ser evaluadas adaptándose perfectamente a cualquier situación en la que se requiera.

## **6.- FUNDAMENTOS**

Considerando que (Álvarez, Porraspita, & Indacochea, 2018) en su artículo académico en la revista Didascalía indica que la importancia de una evaluación de desempeño laboral al talento humano de cualquier empresa radica en tener la combinación perfecta de habilidades y conocimientos en quienes conforman el personal administrativo y de esta forma impulsar la mejora continua de la empresa.

Por otra parte (Turin Contreras, 2019) en su tesis de maestría con el tema Gestión de personas y su evaluación de desempeño laboral. Hospital Augusto B. Leguía, expresa que uno de los objetivos principales de la evaluación de desempeño es especificar la interrelación existente entre la gestión de personal y la evaluación en sí que proporcionan resultados adecuados.

(Candel Ruiz, 2012) en su tesis doctoral; Las competencias laborales como predictoras del desempeño del sector del juego; menciona que al tratar el tema de la valorización del desempeño laboral es necesario distinguir la distintas dimensiones que conlleva el desempeño, así en el momento de plantear los planes de mejoramiento se puedan relacionar con los aspectos que ya se estén realizando en el trabajo y los que se debe incluir en la mejora.

Una vez analizadas cada una de las investigaciones y los autores que se especializan en cuanto al tema de la Evaluación de Desempeño Laboral se puede indicar que cada una de ellas ha tenido un gran aporte en el momento de elaborar la propuesta en curso ya que cada una de las aportaciones ayudó a la definición de los procesos de la propuesta de evaluación.

## **7.- CARACTERÍSTICAS**

Dentro del diseño de una evaluación de desempeño laboral hay que tomar en cuenta los siguientes aspectos necesarios para la aplicación de la misma.

### **Especificaciones de la Evaluación**

- Se la propuesta se trabaja con una evaluación de 90° la cual indica que la persona encargada de evaluar es el jefe inmediato a sus subordinados buscando conocer el nivel de sus habilidades laborales

- La evaluación se deberá llevar a cabo dentro de un tiempo determinado para lo cual se recomienda una brecha de tiempo de un año entre cada evaluación.
- El test de evaluación deberá ser actualizado según las necesidades de cada proceso de evaluación y ser aprobado por la autoridad máxima de la empresa en la etapa de elaboración del instrumento evaluativo.
- Los participantes de la evaluación deberán ser informados tanto que serán parte de una evaluación de desempeño, así como de los resultados que obtenga dentro de la misma.

### **Puntuación**

En cuanto a la puntuación en el test cuenta con un rango que evalúa el nivel de desarrollo en Alto, Medio y Bajo a los cuales se le darán los siguientes valores:

Nivel de Desarrollo		RANGO	TOTALES
Alto	3	66 - 78	78
Medio	2	40 - 65	52
Bajo	1	26 - 39	26

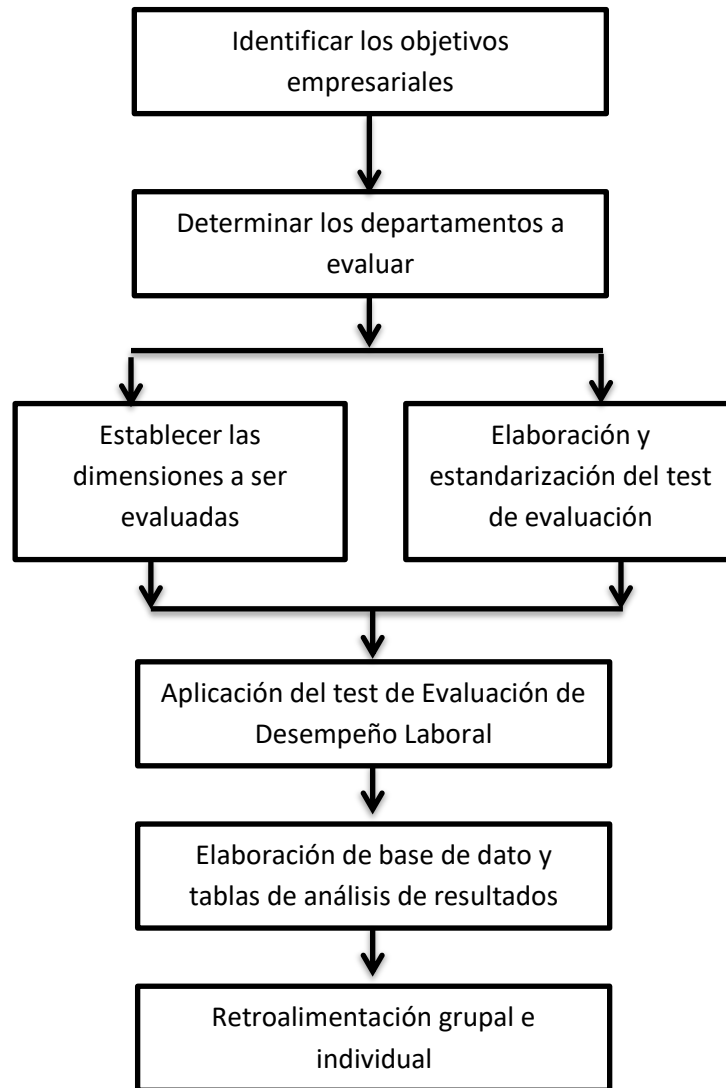
Los rangos de resultados se definieron según la puntuación que se le asigna a cada uno de los niveles de desarrollo en donde tenemos como resultado mínimo 26 y máximo 78, para poder obtener cada uno de los rangos de resultados se le suma la media existente entre cada uno para obtener los resultados más óptimos al momento de evaluar.

### **8.- ESTRUCTURA DEL MODELO**

El Modelo que se propone comienza con la identificación de los objetivos empresariales de la empresa constructora, luego de contar con esta información que procede a determinar cada una de las áreas o departamento que serán objeto de evaluación una vez definidas estas áreas se procede a realizar el instrumento de evaluación estandarizado para poder ser aplicado en todos los

departamentos según las dimensiones de evaluación propuestas por (Iturralde Torres, 2010) en la teoría que complementa este estudio.

### Estructura del Modelo de la Propuesta



**Fuente:** Elaboración Propia

## 9.- ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EL MODELO

N°	ETAPAS	DETALLE	RESPONSABLE	MATERIALES	TIEMPO	FECHA
1	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Determinación de un equipo de trabajo evaluador</li> <li>-Elaboración de un cronograma de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Jefe inmediato (Superintendente de obra)</li> <li>-Jefe de talento humano</li> <li>-Equipo evaluador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Hojas bond</li> <li>-Esferográficos</li> <li>-Computador</li> <li>-Carpetas</li> <li>-Impresiones</li> </ul>	-5 días laborables	-Del 06 al 10 de Diciembre 2021
2	Elaborar el instrumento evaluativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Especificación de los puntos y dimensiones a ser evaluados según sean los lineamientos que la empresa amerite</li> <li>-Elaboración del test de evaluación o actualización según sea el caso</li> <li>-Determinación de la puntuación y sus rangos (Alto, Medio, Bajo)</li> </ul>	-Equipo evaluador	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Hojas bond</li> <li>-Esferográficos</li> <li>-Computador</li> <li>-Impresiones</li> <li>-Borrador de test de evaluación del año pasado</li> </ul>	-2 días laborables	-Del 13 al 14 de Diciembre 2021
3	Socialización	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Todos los colaboradores de la empresa deberán ser reunidos para ser informado de procedo de evaluación.</li> <li>-Se debe explicar cada una de las partes que conforman el test de evaluación.</li> <li>-Informar la forma de evaluación y sus rangos de calificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Jefe inmediato (Superintendente de obra)</li> <li>-Equipo evaluador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Proyector</li> <li>-Computador</li> <li>-Diapositivas</li> <li>-Test de evaluación actualizado</li> </ul>	-1 día (2 horas laborables)	-15 de Diciembre 2021

4	<b>Aplicación evaluativa</b>	-La evaluación se realizará en cinco espacios de tiempo diferentes según el número de áreas a evaluar	-Jefe inmediato (Superintendente de obra)  -Equipo evaluador	-Test de evaluación actualizado y aprobado  -Esferográficos	-2 días laborables	-Del 16 al 17 de Diciembre 2021
5	<b>Resultados</b>	-Recopilación de evaluaciones realizadas -Elaboración de base de datos -Elaboración de tablas -Análisis de resultados	-Equipo evaluador	-Computador -Test de evaluación realizados y firmados -Impresiones -Esferográficos	-3 días laborables	-Del 20 al 22 de Diciembre 2021
6	<b>Retroalimentación</b>	-Primero reunir a todos los colaboradores evaluados para dar a conocer cuales han sido los resultados generales con una retroalimentación grupal.  -Reunirse de forma individual para dar a conocer la evaluación personal y hacer una retroalimentación personalizada.  -Elaboración del informe final que será base para los planes de mejora del siguiente periodo de trabajo.	-Jefe inmediato (Superintendente de obra)  -Equipo evaluador	-Computador -Proyector -Tablas de resultados -Base de datos -Hojas bond -Esferográficos -Impresiones -Carpetas	-5 días laborables	-23 de Diciembre 2021 (Retroalimentación Grupal)  -Del 28 al 29 de Diciembre 2021 (Retroalimentación Individual)

## 10.- INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PROPUESTO

El instrumento evaluativo propuesto para la realización de la evaluación de desempeño laboral en la empresa constructora consta de tres partes:

### 1. Datos informativos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**TEST DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**

**EMPRESA CONSTRUCTORA**

**Objetivo:** Identificar fortalezas y debilidades de cada uno de los colaboradores de la constructora y medir el nivel de desarrollo de sus funciones para una futura retroalimentación.

**Fecha:**.....

#### DATOS DEL EVALUADO

<b>Nombres y Apellidos</b>	
<b>Puesto de Trabajo</b>	

#### DATOS DEL EVALUADOR

<b>Nombres y Apellidos</b>	
<b>Relación con el evaluado</b>	

2. Test de evaluación  
(Dimensiones, Preguntas y Niveles de desarrollo)

Marca con una X el nivel de desarrollo de cada una de las funciones especificadas acorde a cada puesto evaluado.

COMPETENCIAS A EVALUAR		NIVEL DE DESARROLLO		
GESTIÓN DEL PUESTO		ALTO	MEDIO	BAJO
1	Realiza sus funciones de manera efectiva			
2	Utiliza de manera eficiente los recursos que se asignan para su puesto de trabajo			
3	Determina las implicaciones de sus decisiones dentro de la empresa a corto y largo plazo			
4	Indaga sobre nueva formas de dar valor agregado sus a los servicios que brinda			
5	Mantiene un continuo compromiso con la visión, misión y valores empresariales			
<b>COMUNICACIÓN</b>				
6	Expresa sus ideas con claridad sin ofender a otras personas			
7	Es receptivo a las ideas y opiniones de otras personas			
8	Expresa sus ideas de forma escrita con precisión y claridad			
9	Promueve activamente el dialogo de una forma libre y directa			
10	Escucha activamente poniendo atención a los detalles			
<b>CONOCIMIENTO Y CAPACIDADES PERSONALES</b>				
11	Busca activamente la manera de mejorar constantemente			
12	Tiene la disposición para adaptarse a nuevos proyectos y actividades			
13	Es capaz de poner prioridades en sus tareas laborales			
14	Reconoce con facilidad la oportunidades y las aprovecha al máximo			
15	Demuestra interés por el logro de metas individuales y empresariales			
16	Demuestra conocimiento y experticia en su área de trabajo			
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>				
17	Comparte sus conocimientos de forma abierta			
18	Es un miembro activa dentro del equipo de trabajo			
19	Motiva a los miembros del equipo para trabajar en conjunto			
20	Tiene actitud colaborativa en todo momento			
21	Tiene la capacidad de adaptarse a nuevos procesos y tareas			
<b>LIDERAZGO</b>				
22	Guía al equipo de trabajo hacia el logro de metas comunes			
23	Presta atención a los temas claves para solucionar posible problemas			
24	Dentro de situaciones complicadas mantiene la calma			
25	Tiene una visión a largo plazo siempre con el fin del crecimiento empresarial			
26	Es una gran influencia hacia la mejora para sus compañeros de trabajo			



### 3. Resumen y aprobación

#### CUADRO RESUMEN

Dimensiones	Resumen de resultados			Totales
	Alto	Medio	Bajo	
Gestión del Puesto				
Comunicación				
Conocimientos y Capacidades Personales				
Trabajo en Equipo				
Liderazgo				
<b>Totales</b>				

#### FIRMAS

.....  
EVALUADO R

.....  
EVALUADO

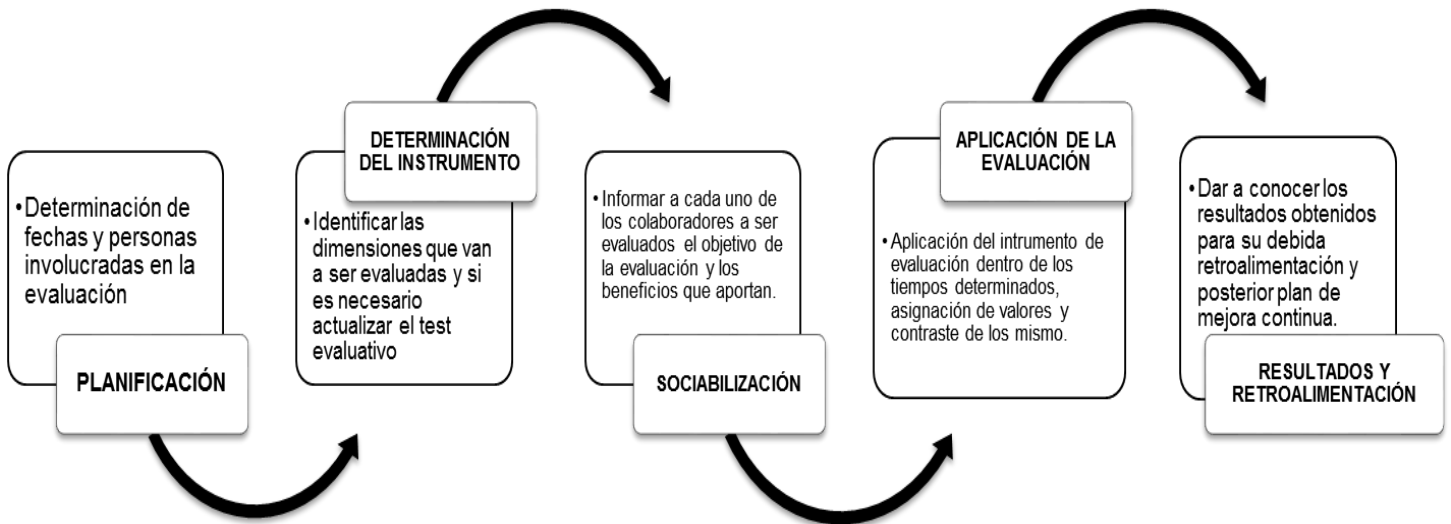
#### 11.- EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Analizando todos los puntos de la propuesta de diseño de una Evaluación de Desempeño Laboral para la empresa constructora de Pastaza se puede evidenciar que si cumple con los objetivos propuestos tales como el determinar cuáles son las debilidades y fortalezas de cada uno de los colaboradores y a su vez ver el nivel de desarrollo que tienen en las dimensiones evaluadas.

Los resultados obtenidos luego de aplicar el test de evaluación será la base para la planificación de las estrategias de mejora para el próximo periodo.

## ANEXO DE LA PROPUESTA

### Diagrama del proceso de evaluación de desempeño para una empresa constructora de la provincia de Pastaza



### Anexo 3. Matriz de operacionalización de variables

#### Operacionalización de la variable Evaluación de Desempeño

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable Independiente</b> Evaluación de Desempeño	La evaluación según (Tenbrink, 2006) como un proceso sistemático de recopilación de datos con la finalidad de emitir juicios de valor que posteriormente permitan tomar decisiones acertadas en pro del éxito empresarial.	Esta variable será medida mediante un formulario de evaluación de cuatro dimensiones: Gestión, Comunicación, Conocimiento y capacidades personales, Liderazgo y Trabajo en Equipo.	Gestión del Puesto  Comunicación  Conocimiento  Trabajo en Equipo  Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidades Personales</li> <li>- Actividades</li> <li>- Funciones</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> <li>- Habilidades</li> <li>- Experiencia</li> <li>- Ambiente</li> <li>- Clima laboral</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Liderazgo</li> </ul>	- Nominal

**Fuente:** elaboración propia

## Anexo 4. Instrumento de recolección de datos



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## TEST DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL EMPRESA CONSTRUCTORA

**Objetivo:** Identificar fortalezas y debilidades de cada uno de los colaboradores de la constructora y medir el nivel de desarrollo de sus funciones para una futura retroalimentación.

Fecha: .....

### DATOS DEL EVALUADO

<b>Nombres y Apellidos</b>	
<b>Puesto de Trabajo</b>	

### DATOS DEL EVALUADOR

<b>Nombres y Apellidos</b>	
<b>Relación con el evaluado</b>	

Marca con una X el nivel de desarrollo de cada una de las funciones especificadas acorde a cada puesto evaluado.

COMPETENCIAS A EVALUAR		NIVEL DE DESARROLLO		
GESTIÓN DEL PUESTO		ALTO	MEDIO	BAJO
1	Realiza sus funciones de manera efectiva			
2	Utiliza de manera eficiente los recursos que se asignan para su puesto de trabajo			
3	Determina las implicaciones de sus decisiones dentro de la empresa a corto y largo plazo			
4	Indaga sobre nuevas formas de dar valor agregado sus a los servicios que brinda			
5	Mantiene un continuo compromiso con la visión, misión y valores empresariales			

<b>COMUNICACIÓN</b>				
<b>6</b>	Expresa sus ideas con claridad sin ofender a otras personas			
<b>7</b>	Es receptivo a las ideas y opiniones de otras personas			
<b>8</b>	Expresa sus ideas de forma escrita con precisión y claridad			
<b>9</b>	Promueve activamente el dialogo de una forma libre y directa			
<b>10</b>	Escucha activamente poniendo atención a los detalles			
<b>CONOCIMIENTO Y CAPACIDADES PERSONALES</b>				
<b>11</b>	Busca activamente la manera de mejorar constantemente			
<b>12</b>	Tiene la disposición para adaptarse a nuevos proyectos y actividades			
<b>13</b>	Es capaz de poner prioridades en sus tareas laborales			
<b>14</b>	Reconoce con facilidad las oportunidades y las aprovecha al máximo			
<b>15</b>	Demuestra interés por el logro de metas individuales y empresariales			
<b>16</b>	Demuestra conocimiento y experticia en su área de trabajo			
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>				
<b>17</b>	Comparte sus conocimientos de forma abierta			
<b>18</b>	Es un miembro activa dentro del equipo de trabajo			
<b>19</b>	Motiva a los miembros del equipo para trabajar en conjunto			
<b>20</b>	Tiene actitud colaborativa en todo momento			
<b>21</b>	Tiene la capacidad de adaptarse a nuevos procesos y tareas			

<b>LIDERAZGO</b>				
<b>22</b>	Guía al equipo de trabajo hacia el logro de metas comunes			
<b>23</b>	Presta atención a los temas claves para solucionar posibles problemas			
<b>24</b>	Dentro de situaciones complicadas mantiene la calma			
<b>25</b>	Tiene una visión a largo plazo siempre con el fin del crecimiento empresarial			
<b>26</b>	Es una gran influencia hacia la mejora para sus compañeros de trabajo			

### **CUADRO RESUMEN**

<b>Dimensiones</b>	<b>Resumen de resultados</b>			<b>Totales</b>
	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	
Gestión del Puesto				
Comunicación				
Conocimientos y Capacidades Personales				
Trabajo en Equipo				
Liderazgo				
<b>Totales</b>				

### **FIRMAS**

.....  
**EVALUADO R**

.....  
**EVALUADO**

## Anexo 5. Validación de instrumentos – Validez de contenido



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Test de Evaluación de Desempeño Laboral

**OBJETIVO:**

Identificar fortalezas y debilidades de cada uno de los colaboradores de la constructora y medir el nivel de desarrollo de sus funciones para una futura retroalimentación.

**DIRIGIDO A:**

Colaboradores, Empresa Constructora

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**


Arguello Mendoza Carlos Patricio

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctor en Gestión Empresarial

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
		✓		

  
FIRMA DEL EVALUADOR  
C.I. 0602081838



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

Diseño de una evaluación del desempeño laboral en una empresa constructora de Pastaza, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NIVEL DE DESARROLLO			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LOS ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				ALTO	MEDIO	BAJO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Proceso sistemático de recopilación de datos con la finalidad de emitir juicios de valor.	GESTIÓN DEL PUESTO Recoge todas las características referentes a un puesto de trabajo agrupando las funciones y tareas desarrolladas.	Funciones y Actividades	Realiza sus funciones de manera efectiva				/		/		/		/		
			Utiliza de manera eficiente los recursos que se asignan para su puesto de trabajo				/		/		/		/		
			Determina las implicaciones de sus decisiones dentro de la empresa a corto y largo plazo				/		/		/		/		
		Capacidades personales	Indaga sobre nueva formas de dar valor agregado sus a los servicios que brinda				/		/		/		/		
			Mantiene un continuo compromiso con la visión, misión y valores empresariales				/		/		/		/		
							/		/		/		/		
	COMUNICACIÓN Actividad de realizar un intercambio de información con su entorno de forma clara.	Relaciones Interpersonales	Expresa sus ideas con claridad sin ofender a otras personas				/		/		/		/		
			Es receptivo a las ideas y opiniones de otras personas				/		/		/		/		
			Expresa sus ideas de forma escrita con precisión y claridad				/		/		/		/		
			Promueve activamente el dialogo de una forma libre y directa				/		/		/		/		
			Escucha activamente poniendo atención a los detalles				/		/		/		/		
							/		/		/		/		
	CONOCIMIENTO Adquisición de contenido intelectual ya sea de una forma práctica o experimental según la experiencia adquirida por un individuo	Habilidades	Busca activamente la manera de mejorar constantemente				/		/		/		/		
			Tiene la disposición para adaptarse a nuevos proyectos y actividades				/		/		/		/		
			Es capaz de poner prioridades en sus tareas laborales				/		/		/		/		
		Experiencia	Reconoce con facilidad la oportunidades y las aprovecha al máximo				/		/		/		/		
			Demuestra interés por el logro de metas individuales y empresariales				/		/		/		/		
			Demuestra conocimiento y experiencia en su área de trabajo				/		/		/		/		
	TRABAJO EN EQUIPO Organización que trabaja conjuntamente por un mismo fin que para la empresa representan la disposición de recursos humanos	Actitudes y Clima Laboral	Comparte sus conocimientos de forma abierta				/		/		/		/		
			Es un miembro activo dentro del equipo de trabajo				/		/		/		/		
			Motiva a los miembros del equipo para trabajar en conjunto				/		/		/		/		
			Tiene actitud colaborativa en todo momento				/		/		/		/		
			Tiene la capacidad de adaptarse a nuevos procesos y tareas				/		/		/		/		
							/		/		/		/		
LIDERAZGO Conjunto de capacidades gerenciales que un recurso humano posee para influir sobre quienes lo rodean en un determinado grupo de trabajo	Liderazgo	Guía al equipo de trabajo hacia el logro de metas comunes				/		/		/		/			
		Presta atención a los temas claves para solucionar posibles problemas				/		/		/		/			
		Mantiene la calma dentro de situaciones complicadas				/		/		/		/			
	Iniciativa	Tiene una visión a largo plazo siempre con el fin del crecimiento empresarial				/		/		/		/			
		Es una gran influencia hacia la mejora para sus compañeros de trabajo				/		/		/		/			
						/		/		/		/			

  
 FIRMA DEL EVALUADOR  
 C.I. 0602081938





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Test de Evaluación de Desempeño Laboral

### OBJETIVO:

Identificar fortalezas y debilidades de cada uno de los colaboradores de la constructora y medir el nivel de desarrollo de sus funciones para una futura retroalimentación.

### DIRIGIDO A:

Colaboradores, Empresa Constructora

### APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Salazar Tenelanda Marco Vinicio

### GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Gestion Empresarial

### VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			

FIRMA DEL EVALUADOR

C.I. 0603048703



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

Diseño de una evaluación del desempeño laboral en una empresa constructora de Pastaza, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NIVEL DE DESARROLLO			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LOS ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				ALTO	MEDIO	BAJO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Proceso sistemático de recopilación de datos con la finalidad de emitir juicios de valor.	GESTIÓN DEL PUESTO Recoge todas las características referentes a un puesto de trabajo agrupando las funciones y tareas desarrolladas.	Funciones y Actividades	Realiza sus funciones de manera efectiva				X		X		X		X		
			Utiliza de manera eficiente los recursos que se asignan para su puesto de trabajo				X		X		X		X		
			Determina las implicaciones de sus decisiones dentro de la empresa a corto y largo plazo				X		X		X		X		
		Capacidades personales	Indaga sobre nuevas formas de dar valor agregado a los servicios que brinda				X		X		X		X		
			Mantiene un continuo compromiso con la visión, misión y valores empresariales				X		X		X		X		
			Expresa sus ideas con claridad sin ofender a otras personas				X		X		X		X		
	COMUNICACIÓN Actividad de realizar un intercambio de información con su entorno de forma clara.	Relaciones Interpersonales	Es receptivo a las ideas y opiniones de otras personas				X		X		X		X		
			Expone sus ideas de forma escrita con precisión y claridad				X		X		X		X		
			Promueve activamente el diálogo de una forma libre y directa				X		X		X		X		
			Escucha activamente poniendo atención a los detalles				X		X		X		X		
			Busca activamente la manera de mejorar constantemente				X		X		X		X		
			Tiene la disposición para adaptarse a nuevos proyectos y actividades				X		X		X		X		
	CONOCIMIENTO Adquisición de contenido intelectual ya sea de una forma práctica o experimental según la experiencia adquirida por un individuo	Habilidades	Es capaz de poner prioridades en sus tareas laborales				X		X		X		X		
			Reconoce con facilidad las oportunidades y las aprovecha al máximo				X		X		X		X		
			Demuestra interés por el logro de metas individuales y empresariales				X		X		X		X		
		Experiencia	Demuestra conocimiento y experiencia en su área de trabajo				X		X		X		X		
			Comparte sus conocimientos de forma abierta				X		X		X		X		
			Es un miembro activo dentro del equipo de trabajo				X		X		X		X		
	TRABAJO EN EQUIPO Organización que trabaja conjuntamente por un mismo fin que para la empresa representan la disposición de recursos humanos	Ambiente y Clima Laboral	Motiva a los miembros del equipo para trabajar en conjunto				X		X		X		X		
			Tiene actitud colaborativa en todo momento				X		X		X		X		
			Tiene la capacidad de adaptarse a nuevos procesos y tareas				X		X		X		X		
			Guía al equipo de trabajo hacia el logro de metas comunes				X		X		X		X		
			Presta atención a los temas claves para solucionar posibles problemas				X		X		X		X		
			Mantiene la calma dentro de situaciones complicadas				X		X		X		X		
LIDERAZGO Conjunto de capacidades gerenciales que un recurso humano posee para influir sobre quienes lo rodean en un determinado grupo de trabajo	Liderazgo	Tiene una visión a largo plazo siempre con el fin del crecimiento empresarial				X		X		X		X			
		Es una gran influencia hacia la mejora para sus compañeros de trabajo				X		X		X		X			
						X		X		X		X			
	Iniciativa					X		X		X		X			
						X		X		X		X			
						X		X		X		X			

  
 FIRMA DEL EVALUADOR  
 0603048703  
 C.I.



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Test de Evaluación de Desempeño Laboral

### OBJETIVO:

Identificar fortalezas y debilidades de cada uno de los colaboradores de la constructora y medir el nivel de desarrollo de sus funciones para una futura retroalimentación.

### DIRIGIDO A:

Colaboradores, Empresa Constructora

### APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


Espin Maya Eduardo Rubén

### GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Especialista en Administración de Empresas

### VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			

  
FIRMA DEL EVALUADOR  
170412994403



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

Diseño de una evaluación del desempeño laboral en una empresa constructora de Pastaza, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				NIVEL DE DESARROLLO			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LOS ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
				ALTO	MEDIO	BAJO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Proceso sistemático de recopilación de datos con la finalidad de emitir juicios de valor.	GESTIÓN DEL PUESTO Recoge todas las características referentes a un puesto de trabajo agrupando las funciones y tareas desarrolladas.	Funciones y Actividades	Realiza sus funciones de manera efectiva				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Utiliza de manera eficiente los recursos que se asignan para su puesto de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Determina las implicaciones de sus decisiones dentro de la empresa a corto y largo plazo				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Capacidades personales	Indaga sobre nuevas formas de dar valor agregado sus a los servicios que brinda				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Mantiene un continuo compromiso con la visión, misión y valores empresariales				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Expresa sus ideas con claridad sin ofender a otras personas				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	COMUNICACIÓN Actividad de realizar un intercambio de información con su entorno de forma clara.	Relaciones Interpersonales	Es receptivo a las ideas y opiniones de otras personas				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Expresa sus ideas de forma escrita con precisión y claridad				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Promueve activamente el diálogo de una forma libre y directa				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Escucha activamente poniendo atención a los detalles				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Busca activamente la manera de mejorar constantemente				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Tiene la disposición para adaptarse a nuevos proyectos y actividades				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	CONOCIMIENTO Adquisición de contenido intelectual ya sea de una forma práctica o experimental según la experiencia adquirida por un individuo	Habilidades	Es capaz de poner prioridades en sus tareas laborales				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Reconoce con facilidad la oportunidades y las aprovecha al máximo				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Demuestra interés por el logro de metas individuales y empresariales				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Experiencia	Demuestra conocimiento y experiencia en su área de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Comparte sus conocimientos de forma abierta				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Es un miembro activa dentro del equipo de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	TRABAJO EN EQUIPO Organización que trabaja conjuntamente por un mismo fin que para la empresa representan la disposición de recursos humanos	Ambiente y Clima Laboral	Motiva a los miembros del equipo para trabajar en conjunto				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Tiene actitud colaborativa en todo momento				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Tiene la capacidad de adaptarse a nuevos procesos y áreas				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Guía el equipo de trabajo hacia el logro de metas comunes				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Presta atención a los temas claves para solucionar posible problemas				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Mantiene la calma dentro de situaciones complicadas				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
LIDERAZGO Conjunto de capacidades gerenciales que un recurso humano posee para influir sobre quienes lo rodean en un determinado grupo de trabajo	Liderazgo	Tiene una visión a largo plazo siempre con el fin del crecimiento empresarial				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
		Es una gran influencia hacia la mejora para sus compañeros de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
	Iniciativa				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					

  
 FIRMA DEL EVALUADOR  
 17012994143

## Anexo 6. Validación de instrumentos – Validez de criterio

### Reliability Analysis

#### Scale Reliability Statistics

	<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	<b>McDonald's <math>\omega</math></b>
scale	0.982	0.987

#### Item Reliability Statistics

	<b>if item dropped</b>
	<b>McDonald's <math>\omega</math></b>
A	0.988
B	0.987
C	0.987
D	0.987
E	0.987
F	0.986
G	0.986
H	0.986
I	0.986
J	0.986
K	0.986
L	0.986
M	0.986
N	0.986
O	0.986
P	0.986
Q	0.986
R	0.985
S	0.985
T	0.985
U	0.985
V	0.986
W	0.985
X	0.986
Y	0.985
Z	0.986

## Anexo 8. Matriz de consistencia

### Matriz de consistencia

Pregunta de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Población muestra	Enfoque, Tipo, Diseño	Técnicas e instrumentos	Escala de medición	Prueba de contraste
¿Cómo diseñar una evaluación de desempeño laboral para los empleados de una empresa constructora de la provincia de Pastaza, 2020?	<p><b>Objetivo general</b> Diseñar un sistema una evaluación del desempeño laboral en una empresa constructora de la Provincia de Pastaza, 2020</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p><b>Específico 1</b> Identificar los conocimientos y habilidades que necesitan ser evaluado en una empresa constructora de la Provincia de Pastaza, 2020</p> <p><b>Específico 2</b> Determinar los parámetros de conocimiento de una empresa constructora de la Provincia de Pastaza, 2020</p> <p><b>Específico 3</b> Diseñar parámetros de evaluación del ambiente de trabajo una empresa constructora de la Provincia de Pastaza, 2020</p>	No se formula hipótesis	Independiente Evaluación de Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestión del puesto</li> <li>-Comunicación</li> <li>- Conocimientos</li> <li>- Ambiente de Trabajo</li> <li>- Liderazgo</li> </ul>	Talento humano que conforma una empresa constructora (21 Empleados)	<p><b>Método:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de estudio:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> Instrumental</p>	<p><b>Técnicas</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p>	Nominal	No Aplica

## Anexo 9. Solicitud y constancia para aplicar Prueba Piloto

Señores  
**CONSORCIO OMEGA**  
Presente. -

De mi consideración:

Por medio del presente me permito solicitar de la manera más comedida se me permita realizar mi estudio de investigación en su empresa con la finalidad de cumplir con uno de los requisitos para poder obtener una maestría en Administración de Negocios MBA en la Universidad César Vallejo de Piura-Perú.

Segura de contar con su favorable atención a mi solicitud me suscribo.

Puyo, 08 de septiembre de 2020

**Atentamente:**



**Ing. Yadira Espinosa**  
**C.I. 160051868-0**

**CONSORCIO OMEGA**  
RECIBIDO: *Carolina Silva*  
FECHA: *08/09/2020* HORA: *11:42 am*  
*[Signature]*



Of. CO-447

Puyo, 10 de septiembre del 2020

**Ingeniera**  
Yadira Espinosa  
**Presente.-**

**REFERENCIA:** Mejoramiento ampliación e implementación de los sistemas de alcantarillado sanitario y pluvial – planta de tratamiento – asfalto – de la ciudad de Puyo, cantón Pastaza, provincia de Pastaza.

Por medio del presente El CONSORCIO OMEGA, autoriza a que realice los estudios de investigación previo a la obtención de su maestría en Administración de Negocios MBA, y nos comprometemos a brindarle la información necesaria que sea por usted solicitada para poder culminar con la misma.

Por la atención prestada a la presente, anticipamos nuestros más sinceros agradecimientos.

Atentamente,

  
Ing/ Daniel Sigüenza  
Procurador Común  
CONSORCIO OMEGA





## Anexo 10. Solicitud y constancia de institución que acredita la realización del estudio

Señores  
**CONSORCIO OMEGA**  
Presente. -

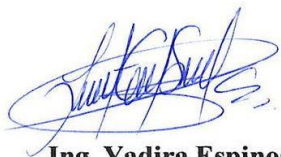
De mi consideración:

Por medio del presente me permito solicitar de la manera más comedida que dentro del proceso de investigación de mi tesis de maestría que llevo realizando sobre el Consorcio se me permita realizar la prueba piloto de la Evaluación de desempeño laboral de la cual es objetivo dicha investigación.

Segura de contar con su favorable atención a mi solicitud me suscribo.

Puyo, 30 de octubre de 2020

**Atentamente:**



**Ing. Yadira Espinosa**  
**C.I. 160051868-0**

**CONSORCIO OMEGA**  
RECIBIDO: *Carolina Silva*  
FECHA: *30/10/2020* HORA: *10:32am*  
*[Signature]*



Of. CO-489

Puyo, 03 de noviembre del 2020

**Ingeniera**  
Yadira Espinoza  
**Presente. -**

**REFERENCIA:** Mejoramiento ampliación e implementación de los sistemas de alcantarillado sanitario y pluvial – planta de tratamiento – asfalto – de la ciudad de Puyo, cantón Pastaza, provincia de Pastaza.

Por medio del presente, el Consorcio Omega, AUTORIZA a que aplique la Prueba Piloto de la Evaluación de Desempeño Laboral, a los empleados de nuestra empresa el día 06 de noviembre del 2020, a las 16h30 (4:30 pm), en las oficinas ubicadas en la Calle Loja y 4 de enero.

Por la atención prestada a la presente, anticipamos nuestros más sinceros agradecimientos.

Atentamente,

  
Ing. Daniel Sigüenza  
Procurador Común  
CONSORCIO OMEGA



# Anexo 11. Base de datos

Microsoft Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

B24 f9

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
1	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	
8	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
21	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	2,38	2,43	2,48	2,57	2,48	2,71	2,67	2,71	2,71	2,67	2,57	2,67	2,62	2,62	2,62	2,62	2,67	
24	9	11	12	14	12	15	14	15	15	15	13	14	13	13	14	14	15	
25	11	8	7	5	7	6	7	6	6	5	7	7	8	8	6	6	5	
26	1	2	2	2	2					1	1				1	1	1	
27		21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	
28																		
29																		
30																		
31																		
32																		
33																		
34																		
35																		

Activar Windows  
Ir a Configuración de PC para activar Windows

Lista Promedio: 8,53125 Recuento: 64 Suma: 546 70%

22:48 17/12/2020