

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“LA INFLUENCIA DE LA EVALUACIÓN EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS
DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LIMA, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Roberto Carlos Ortega Durand

Asesor:

Mag. Magnolila Jesus Dusek Paz

<https://orcid.org/0000-0002-0727-4667>

Lima - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Rossmery Albarran Taype	45809977
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Angela Giovanna Maza Chumpitaz	40935708
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Cesar Flores Rosales	08203692
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

TESIS VF

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

1%
★ **qdoc.tips**
Fuente de Internet

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	Apagado
Excluir bibliografía	Apagado		

DEDICATORIA

A doña Isabel Bertila Cribillero Cribillero de Durand amorosa abuela, madre
ejemplar y luchadora, e inspiración de la familia.

AGRADECIMIENTO

A mi madre Yadira Clara Durand Cribillero por su apoyo, cariño y comprensión
que contribuye a mi desarrollo personal y profesional.

ÍNDICE

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
Antecedentes.	13
Bases teóricas.	18
Definiciones conceptuales.	29
1.2. Formulación del problema.	30
Problema general.	30
Problemas específicos.	30
1.3. Objetivos	31
Objetivo general.	31
Objetivos específicos.	31
1.4. Hipótesis	31
Hipótesis general.	31
Hipótesis específica.	31
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	33
2.1. Tipo de investigación.	33
2.2. Población y muestra.	35
Población.	35
Muestra.	35
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.	35

Técnicas de recolección.	35
Instrumentos de recolección datos.	36
2.4. Procedimiento.	38
2.5. Aspectos éticos.	39
CAPÍTULO III: RESULTADOS	41
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	65
REFERENCIAS	71
ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre variables, técnicas e instrumentos	34
Tabla 2. Expertos que validaron con propio juicio el instrumento "Evaluación"	34
Tabla 3. Expertos que validaron con propio juicio el instrumento "Desempeño Laboral"	35
Tabla 4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	35
Tabla 5. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	36
Tabla 6. Fiabilidad del instrumento	36
Tabla 7. Prueba de Chi Cuadrado para el análisis de la variable evaluación vs. desempeño laboral	39
Tabla 8. Estadísticas descriptivas de la variable evaluación vs. desempeño laboral	40
Tabla 9. Estadísticas descriptivas de la variable motivación vs. desempeño laboral	41
Tabla 10. Prueba de Chi Cuadrado para el análisis de la variable motivación vs. desempeño laboral	41
Tabla 11. Prueba de Chi Cuadrado para el análisis de la variable desarrollo profesional vs. desempeño laboral	42
Tabla 12. Estadísticas descriptivas de la variable desarrollo profesional vs. desempeño laboral	42
Tabla 13. Estadísticas descriptivas de la variable organización vs. desempeño laboral	43
Tabla 14. Prueba de Chi Cuadrado para el análisis de la variable organización vs. desempeño laboral	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	La responsabilidad de la evaluación del desempeño	17
Figura 2.	Métodos tradicionales	18
Figura 3.	Nuevas tendencias de la evaluación del desempeño	19
Figura 4.	Modelos de evaluación del desempeño de Alles	20
Figura 5.	Pros y contras del método basado en características según Alles	21
Figura 6.	Métodos de evaluación de desempeño basados en características según Alles	21
Figura 7.	Contras y pros del método basado en el comportamiento según Alles	22
Figura 8.	Contras y pros de los submétodos de desempeño basados en comportamientos según Alles	23
Figura 9.	Pros y contras de los métodos basados en resultados según Alles	24
Figura 10.	Métodos de evaluación de desempeño basados en rendimiento según Alles	24
Figura 11.	Otros métodos de evaluación de desempeño según Alles	25
Figura 12.	Esquema de alcance correlacional	32

RESUMEN

El presente documento de investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre la evaluación y el desempeño laboral de los empleados en una institución pública del distrito de Lima, 2020. La metodología describe una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y con diseño correlacional. El universo poblacional estuvo constituido por treientos funcionarios públicos de una institución pública de Lima y la muestra estuvo conformada por treinta funcionarios. Así mismo, la muestra fue no probabilística y determinada por conveniencia del investigador. Para el proceso de recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que estuvo conformado por veinte preguntas aplicado a cada variable, los cuales fueron validadas por expertos. Los resultados de las pruebas de hipótesis a través de la prueba Chi Cuadrado mostraron la existencia de no independencia entre "las dimensiones de la variable evaluación" versus la variable dependiente "desempeño laboral". Además, las estadísticas descriptivas reflejaron la persistencia de acuerdo a las escalas de valoración en cada uno de los ítems del cuestionario. Finalmente, se concluye que existe relación positiva y significativa estadísticamente entre la evaluación y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública de Lima, 2020.

PALABRAS CLAVES: Evaluación, desempeño laboral, institución pública

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A lo largo de los años han coexistido muchos cambios económicos, sociales, políticos, tecnológicos y de valores, los cuales han afectado de primera mano al mundo empresarial, originando que las organizaciones busquen adaptarse a nuevos contextos y que sean capaces de responder a cambios transformacionales de crecimiento, donde resalte como ventaja competitiva el capital humano; por ello, surge la importancia de alcanzar una formación holística y de calidad en los colaboradores, utilizando instrumentos evaluativos del desempeño para identificar de forma objetiva si un colaborador está realmente alineado para desempeñar las funciones asignadas. Sin embargo, los procesos evaluativos del desempeño laboral, aún no se encuentran implementados comparativa e integralmente, sobre todo en grupos ocupacionales de instituciones estatales (Pimentel, 2014).

En tanto, el dilema principal del desempeño laboral en instituciones estatales se puede explicar a través de dos evidencias; primero, las instituciones enfrentan obstáculos internos para alcanzar resultados a través de una administración enfocada en competencias y valores, y no cuentan con una planificación gerencial que favorezca la trazabilidad de objetivos institucionales y otros indicadores gerenciales (Stoner et. al., 1994). Por otro lado, en segundo lugar, porque las instituciones públicas, tienen en plan proyectos que ejecutan sin una correcta planificación de actividades, generando retornos laborales menos esperados (Quintanilla, 2018).

En el contexto internacional, según Peopledaily (2019) las evaluaciones de desempeño laboral en instituciones públicas de países con buenos resultados como lo son China, Singapur y Finlandia, no solo miden el conocimiento, sino que capturan el efecto axiológico y los vínculos que tiene el trabajador para con su familia. Los países asiáticos

poseen un sistema para medir el desempeño laboral donde se establecen pautas a nivel nacional y en relación a quiénes evalúan el desempeño se encuentran: el cónyuge, hijos, compañeros de trabajo y el propio evaluado. Por ejemplo, en Singapur se hace una evaluación global en el que incluyen el rendimiento del trabajador, el trato con los hijos y colegas.

En contraste, en el contexto ecuatoriano, Iturralde (2011) identificó una herramienta evaluativa inapropiada del desempeño laboral que se aplica en las instituciones estatales lo que genera como resultado que no se obtenga una correcta medición, provocando la falta de identificación del rendimiento de los trabajadores en las instituciones públicas; así mismo, es importante implementar acciones de mejora, que minimicen conflictos y coadyuven a mejorar el desempeño, elevando los niveles de fiabilidad en la herramienta evaluativa, así como en el nivel de satisfacción laboral en instituciones gubernamentales.

Para el caso peruano, Pimentel (2014) nos menciona que en el Perú la evaluación del desempeño, dada la diversa heterogeneidad de grupos ocupacionales (funcionarios, directivos, profesionales, técnicos y auxiliares) con tiempo de servicio y el nivel educativo, está relacionada con distintos elementos, como el de sistemas de comunicación, principios individuales, relaciones interpersonales, y la cultura organizacional que posee la institución, que inciden en los cambios del clima laboral como en el desempeño. Sin embargo, a pesar que se ha desarrollado un proceso de sensibilización dirigido a las personas sobre el significado de tener un buen desempeño, el problema radica en que no existen estrategias estatales y prevalece una carencia pragmática para brindar propuestas evaluativas del desempeño a nivel de unidades locales.

A nivel regional, según la publicación del diario Gestión del año 2018, indica que a medida que pasa el tiempo, existen procesos que se van transformando como es el caso del

perfil técnico, que antes se configuraba como una característica primordial que todo trabajador tenía que poseer para realizar sus actividades; no obstante, esta característica no es suficiente, dado que es necesario de competencias interpersonales que permitan al colaborador desenvolverse de manera eficiente y puede genera una mayor interacción con el grupo de trabajo; viéndose reflejado de manera óptima en su desempeño laboral.

Antecedentes.

Antecedentes internacionales.

Intriago y Macías (2021) realizaron un estudio, en Ecuador, titulado “Evaluación del Desempeño Laboral y su Incidencia en el Rendimiento de los Servidores Públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sucre”, con el propósito de identificar el cual es el impacto de la evaluación del desempeño laboral sobre el rendimiento de los servidores públicos, para ello se hizo uso de una metodología de tipo correlacional y transversal. El universo poblacional estuvo compuesto por 111 servidores públicos del municipio. Según los resultados del estudio determinaron que en la evaluación de desempeño laboral 2019, aproximadamente 90 de cada 100 colaboradores cumplen con las actividades encomendadas y 72 de cada 100 señaló que el rendimiento laboral es bajo. Finalmente, el autor llegó a la conclusión que el impacto de la evaluación de desempeño laboral y el rendimiento de los servidores públicos del municipio es negativo, considerando factores críticos, entre ellos: el cumplimiento de la planificación de parte de los colaboradores y la baja calidad asignativa de puestos laborales.

Alvarado y Hernández (2019) realizaron un estudio, en Ecuador, titulado “Evaluación del desempeño, periodo 2018 con enfoque de competencias laborales para el diseño del manual de funciones de la Empresa CORPMEGABUSS Cía. Ltda., del cantón Guano, provincia de Chimborazo”, con la finalidad de analizar el desempeño del talento

humano con perspectiva a competencias laborales, en el año 2018, para la elaboración del manual de funciones de la empresa en estudio, para lo cual utilizaron una metodología de tipo correlacional y de campo, además se fundamentó en un enfoque cuantitativo y un diseño cuasi experimental. El universo poblacional estuvo constituido por cien personas que representó todo el talento humano de la empresa en estudio; así mismo, el espacio muestral estuvo conformado por la totalidad de la población involucrada. Además, se utilizaron la encuesta y el cuestionario como herramientas de acopio de información. Finalmente, en el estudio se concluye que es necesario para la empresa aplicar el manual de funciones con competencias laborales con el propósito de generar panorama de orientación al personal administrativo de la organización, para lograr mecanismos de crecimiento en función de perfiles técnicos y profesionales.

Romero (2018) en su estudio que lleva por título “Evaluación del nivel de inteligencia emocional (ie) y su influencia en el desempeño laboral de profesionales odontólogos del Distrito de Salud 10d01 Ibarra - Pimampiro - Urcuquí”, tuvo como finalidad identificar la influencia del nivel de inteligencia emocional en el desempeño laboral de profesionales odontólogos en los distritos ecuatorianos, por ello se utilizó una metodología de tipo observacional, correlacional y transversal. Además, el universo poblacional estuvo constituido por 40 odontólogos; así mismo, la muestra fue igual en número a la población. Los resultados obtenidos indicaron que el grado de inteligencia emocional fue alto en la gran parte de los participantes (77%), de igual forma que el Desempeño laboral (80%). Finalmente, el autor concluye su estudio resaltando la influencia estadísticamente significativa media entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los odontólogos de los distritos ecuatorianos; así mismo, se evidenció que los profesionales que presentaron un nivel alto en las competencias emocionales tuvieron un valor similar en la apreciación y desempeño de su ejercicio profesional.

Cruz (2018) elaboró un documento de investigación, en Ecuador, titulado “Sistema de evaluación de desempeño y productividad laboral para la distribuidora farmacéutica C&Y CIA. LTDA. de la ciudad de Santo Domingo”, el cual tuvo como finalidad delinear un sistema evaluativo enfocado en el desempeño que permita mejorar el rendimiento laboral en la empresa distribuidora, para ello se utilizó una metodología de tipo correlacional y de campo. Cabe señalar que no se requirió la aplicación de una fórmula muestral, puesto que la población fue pequeña. Las técnicas que fueron utilizadas fueron la observación directa, la entrevista y la encuesta, complementándose con instrumentos como la ficha de observación, una guía de entrevista y el cuestionario. A fin de cuentas, el autor concluye su investigación señalando que a partir de lo encontrado se debe aplicar la propuesta diseñada exclusivamente para dar solución a los problemas de productividad laboral identificados.

Antecedentes nacionales.

Bacalla (2019) elaboró un documento de investigación titulado “Gestión del talento humano y su incidencia en la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la región Amazonas-2018”, con el propósito de identificar cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias, para lo cual se hizo uso de una investigación de tipo correlacional y transversal. El universo poblacional estuvo constituido por cuarenta y ocho colaboradores relacionados a tres cooperativas de la región Amazonas y la muestra fue igual en número a la población. En el proceso de acopio de información se utilizó la encuesta y el cuestionario. Además, en los resultados del estudio se identificó que el 11.76% de los colaboradores consideró al desempeño laboral dentro de las instituciones como regular, mientras en un mayor porcentaje de 76.47% de los trabajadores consideran que existe desempeño laboral bueno en la Cooperativa de Servicios Múltiples y que en la Cooperativa Agraria Cafetalera Bagua Grande el 10.53% considera el desempeño laboral regular, mientras que en un mayor

porcentaje de 84.21% de los trabajadores consideran que existe desempeño laboral bueno.

Finalmente, el estudio concluye resaltando la existencia de una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, la cual es positiva y estadísticamente significativa.

Sánchez (2019) se elaboró un estudio, en Tarapoto, titulado "Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en el rendimiento de los empleados del proyecto mejoramiento Hospital Sisa, Empresa Construcción y Administración S.A. periodo 2015", con la finalidad de identificar cuál es la incidencia de instrumentos evaluativos del desempeño laboral en el rendimiento de los colaboradores de salud, para ello se utilizó una metodología no experimental y correlacional. Así mismo, el universo poblacional estuvo representado por 39 personas y el tamaño muestral fue igual en número a la población. Además, se utilizó la encuesta y el cuestionario como mecanismos de recopilación de información. Los resultados pusieron en evidencia que el 54% de los empleados, calificaron que el supervisor incide en la labor que realiza el empleado, el 46% restante evidencia que existe un grupo de empleados que no necesitan ser supervisados, por ende, su productividad es más que los anteriores. En síntesis, el autor identifica la existencia de una relación entre la evaluación del desempeño laboral y el rendimiento de los empleados, la cual es directa y estadísticamente significativa.

Vilas (2017) llevó a cabo una investigación, en Lima, titulado "Capacitación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho, 2016", con el propósito de identificar cual es la relación entre la capacitación y los instrumentos evaluativos del desempeño laboral de los colaboradores administrativos, para lo cual utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y correlacional. Además, la técnica que se aplicó fue la encuesta y el instrumento de evaluación fue el cuestionario. En consecuencia, en los

resultados del estudio, respecto a la dimensión de habilidades de los trabajadores, se observó que la mayoría de evaluados se ubicó en un nivel medio, siendo el 46.3% del total; así mismo, la menor proporción estuvo en el nivel alto, siendo el 26.3%. Finalmente, el autor concluye el estudio identificando la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la dimensión habilidades para los trabajadores del área administrativa del nosocomio en estudio.

Zegarra (2016) realizó un documento de investigación , en Apurímac, titulado “La evaluación del desempeño laboral de los Trabajadores de la municipalidad distrital de Sañayca – Apurímac”, con el objeto de explicar la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios públicos municipales, para lo cual utilizó una metodología de tipo correlacional, no experimental y transversal. El universo poblacional estuvo conformado por 25 servidores públicos que laboran en la municipalidad y la muestra fue igual en número a la población. Para el acopio de información se utilizó la encuesta y el cuestionario. En tal sentido, se tuvo como resultado que 4 de cada 10 de los trabajadores indicaron que casi nunca el órgano de gobierno local tiene identificados transparentemente los métodos de evaluación del desempeño laboral, mientras que el 36% señalan que algunas veces tienen identificados claramente los métodos de evaluación del desempeño laboral. En definitiva, el autor concluye la investigación identificando que los instrumentos de evaluación que se utilizan en el desempeño laboral del órgano de gobierno local en estudio, no estuvieron claramente definidos y no contribuyeron con el autodesarrollo y desempeño de los servidores.

Bases teóricas.

A continuación, se presentan modelos teóricos en relación a la evaluación del desempeño, en los cuales la administración de recursos humanos se encuentra esta agrupada por subsistemas que se correlacionan para el cumplimiento de sus objetivos.

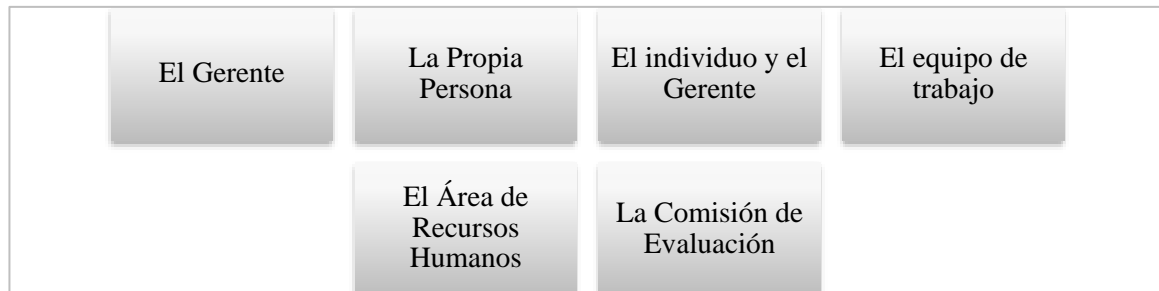
Modelo de Chiavenato.

Según Chiavenato (2009) existen cinco mecanismos básicos en la gestión de recursos humanos, entre los cuales se encuentran:

- a) La atracción, tiene como finalidad encontrar al personal que trabajará en entidad, para lo cual se tiene que realizar un análisis de investigación del mercado laboral, a través del reclutamiento y selección de personas.
- b) La organización, consiste en la agregación de las personas, en el diseño, descripción y análisis de puestos, y la evaluación de desempeño.
- c) La retención, implica cómo mantener a las personas que laboran en la organización, tomando en cuenta su salario y retribuciones, prestaciones y servicios sociales, así como la higiene, seguridad en el trabajo y relaciones sindicales.
- d) El desarrollo hace referencia a cómo preparar a los colaboradores a través de una curva de aprendizaje, mediante capacitaciones y desarrollo organizacional.
- e) La Evaluación implica cómo saber lo que son y lo que hacen los colaboradores, así como contar con un banco de datos o sistemas de información, controles y equilibrio laboral.

En el proceso de evaluación, las organizaciones intentan idear planes que les permitan obtener una buena evaluación. Para Chiavenato (2009) las organizaciones emplean distintas formas para determinar quién debe evaluar el desempeño de un colaborador:

La responsabilidad de la evaluación del desempeño.



Nota: elaboración propia, información extraída según Chiavenato (2009)

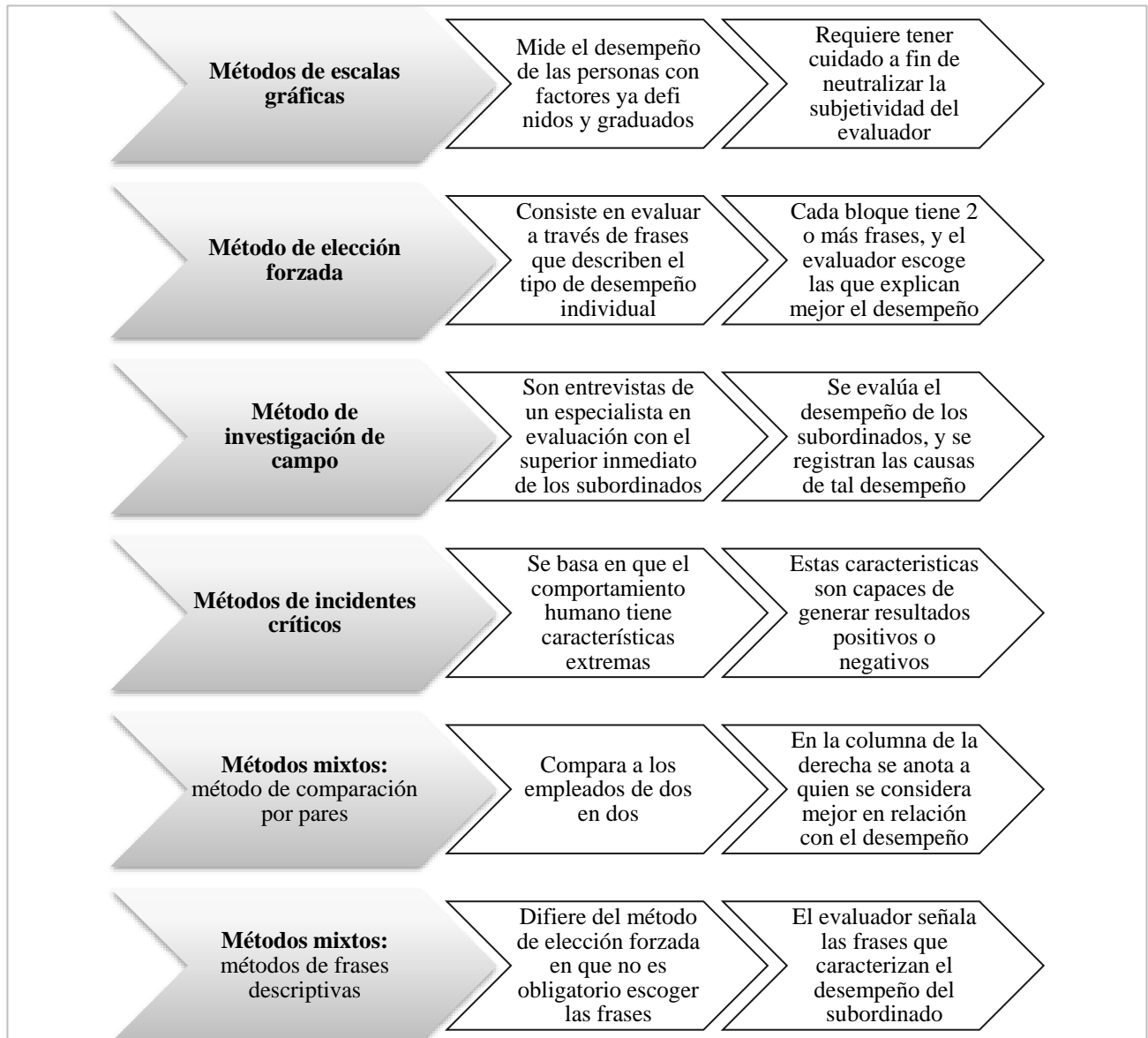
En ese sentido, Chiavenato (2009) nos presenta los métodos tradicionales de evaluación del desempeño más utilizados:

a. Métodos tradicionales de evaluación del desempeño.

El problema de evaluar el desempeño de grandes grupos de personas en las organizaciones generó soluciones que se transformaron en métodos de evaluación muy populares. Se trata de los llamados métodos tradicionales de evaluación del desempeño. Estos métodos varían de una organización a otra, porque cada una tiende a construir su propio sistema para evaluar el desempeño de las personas, conforme el nivel jerárquico y las áreas de adscripción del personal, por ejemplo: sistema de evaluación de gerentes, de empleados por mes o por hora, de vendedores, etcétera.

Se pueden emplear varios sistemas de evaluación del desempeño y estructurar cada uno de ellos en forma de método de evaluación adecuado para el tipo y las características del personal implicado. Esta adecuación es importante para que el método produzca buenos resultados. Los principales métodos de evaluación del desempeño son:

Métodos tradicionales



Nota: elaboración propia, información extraída según Chiavenato (2009)

b. Tendencias modernas de evaluación del desempeño

En ese contexto, las principales tendencias de la evaluación del desempeño son:

Nuevas tendencias de la evaluación del desempeño



Nota: elaboración propia, información extraída según Chiavenato (2009)

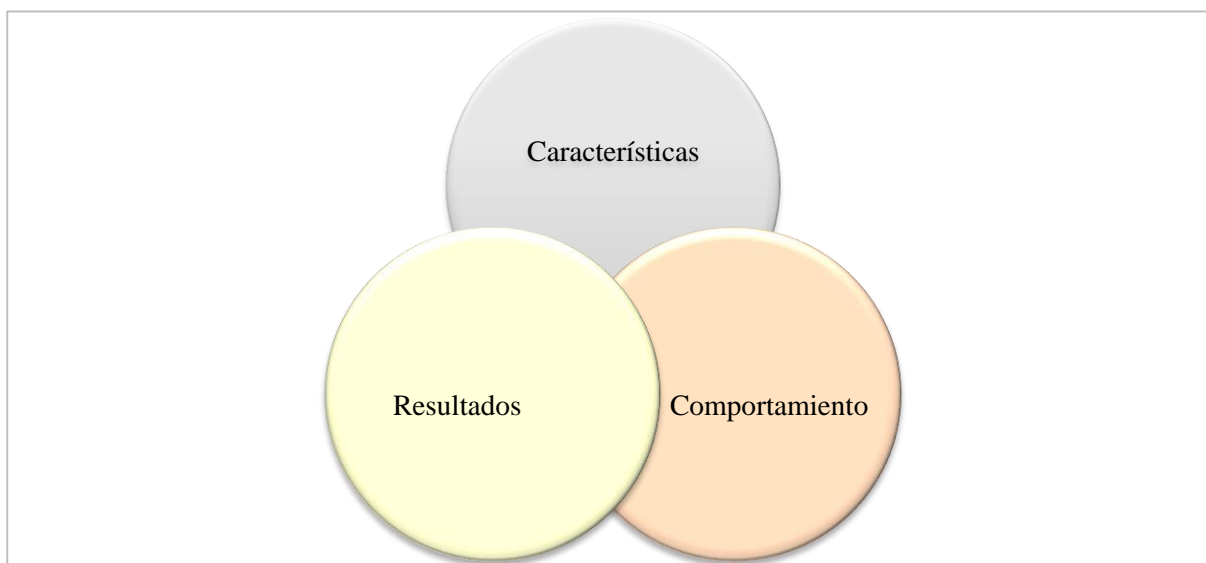
Modelos de evaluación del desempeño por Alles.

Cuando se implanta un programa integral o modelo de Gestión de Recursos Humanos por Competencias este afecta o se relaciona con los distintos subsistemas de Recursos Humanos (Alles, 2005). Asimismo, señala que la gestión por competencias da un valor agregado a la estrategia del negocio para lo cual desarrolla seis subsistemas basados en un enfoque sistémico: atracción, selección e incorporación; desarrollo y planes de sucesión; análisis y descripción de puestos; remuneración y beneficios; formación; evaluación de desempeño.

Entre los subsistemas mencionados se encuentra la evaluación del desempeño y este se clasifica en modelos según lo que se quiere medir.

Figura 4

Modelos de evaluación del desempeño de Alles



Nota: elaboración propia, información extraída según Alles (2005)

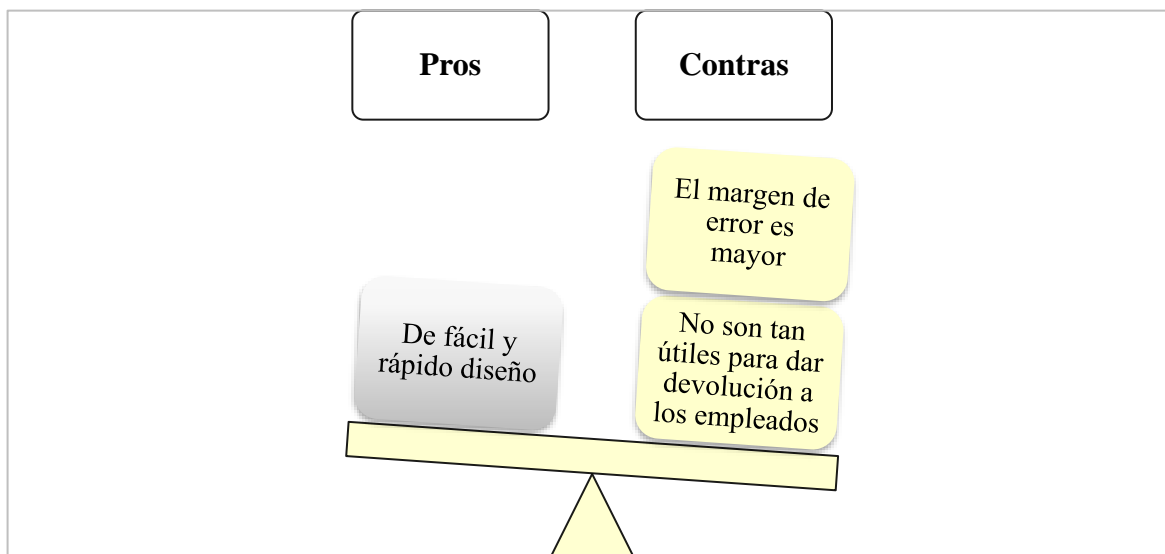
a. Métodos basados en características.

Los métodos basados en características presentan en estructura un diseño apropiado para medir hasta que punto un empleado posee ciertas características, como confiabilidad, creatividad, iniciativa o liderazgo, que alguna compañía considera importantes para el

presente o para un futuro (Alles, 2008). Además, estos métodos son los más comunes porque son los más sencillos de administrar; sin embargo, es necesario evaluar si las ventajas son mayores a las desventajas que ofrece dicho método.

Figura 5

Pros y contras del método basado en características según Alles

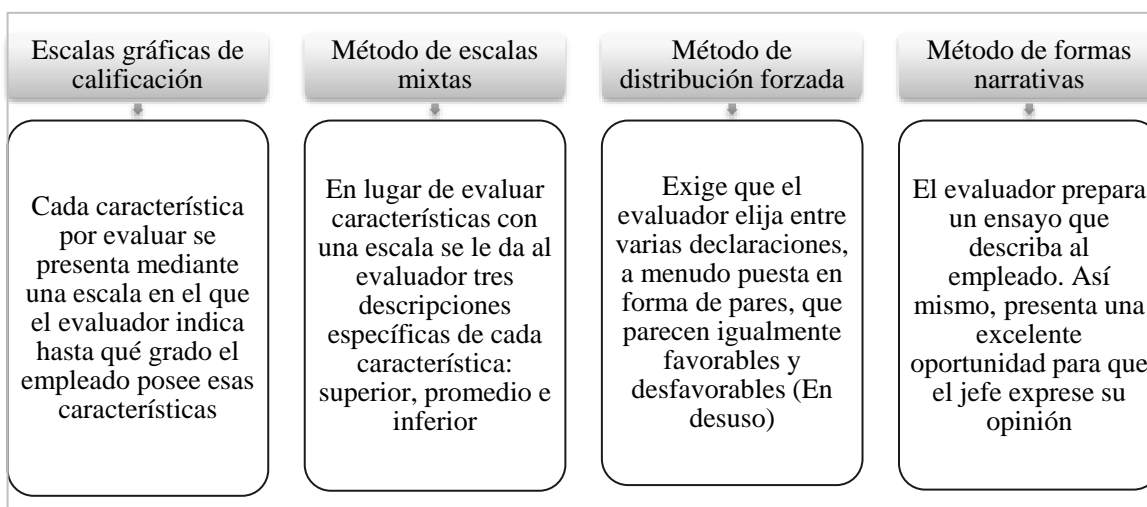


Nota: elaboración propia, información extraída según Alles (2005)

Dentro de los métodos basados en características se tiene los siguientes:

Figura 6

Métodos de evaluación de desempeño basados en características según Alles



Nota: elaboración propia, información extraída según Alles (2005)

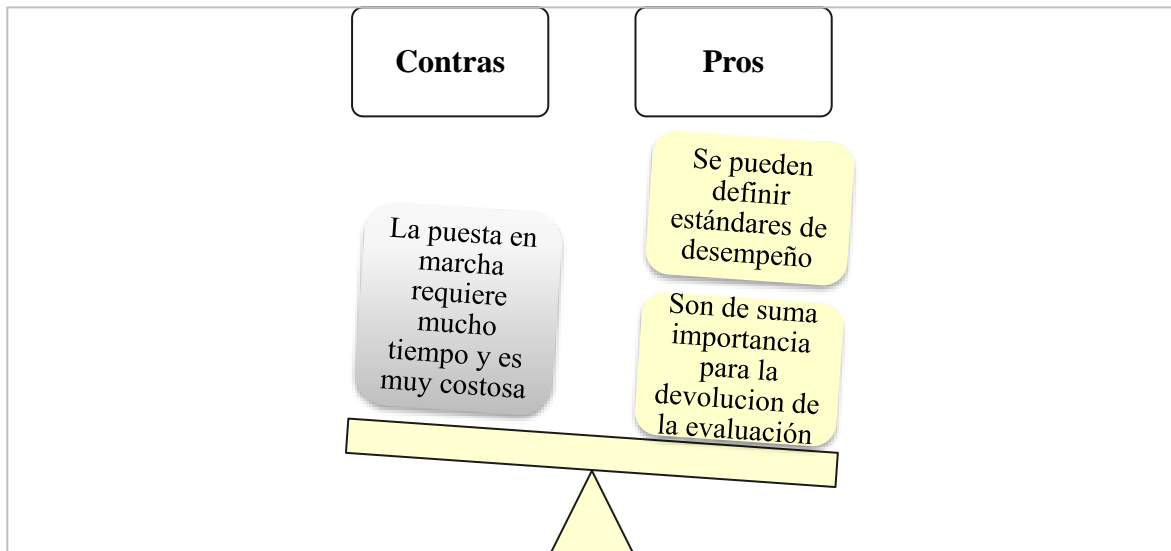
Las evaluaciones de desempeño por características tienden a ser vagas y subjetivas; una forma de eliminar la subjetividad es, en una evaluación de desempeño por características, darles a estas una descripción del comportamiento a lo largo de la escala; en ese momento la evaluación de desempeño por características cambia de nombre pasando a ser una evaluación de desempeño por comportamiento (Alles, 2005).

b. Métodos basados en el comportamiento.

Los métodos basados en el comportamiento facilitan al evaluador identificar inmediatamente el punto en que un empleado se puede alejar de la escala y se desarrollan con la intención de describir de manera específica las acciones que deberían exhibirse en el puesto.

Figura 7

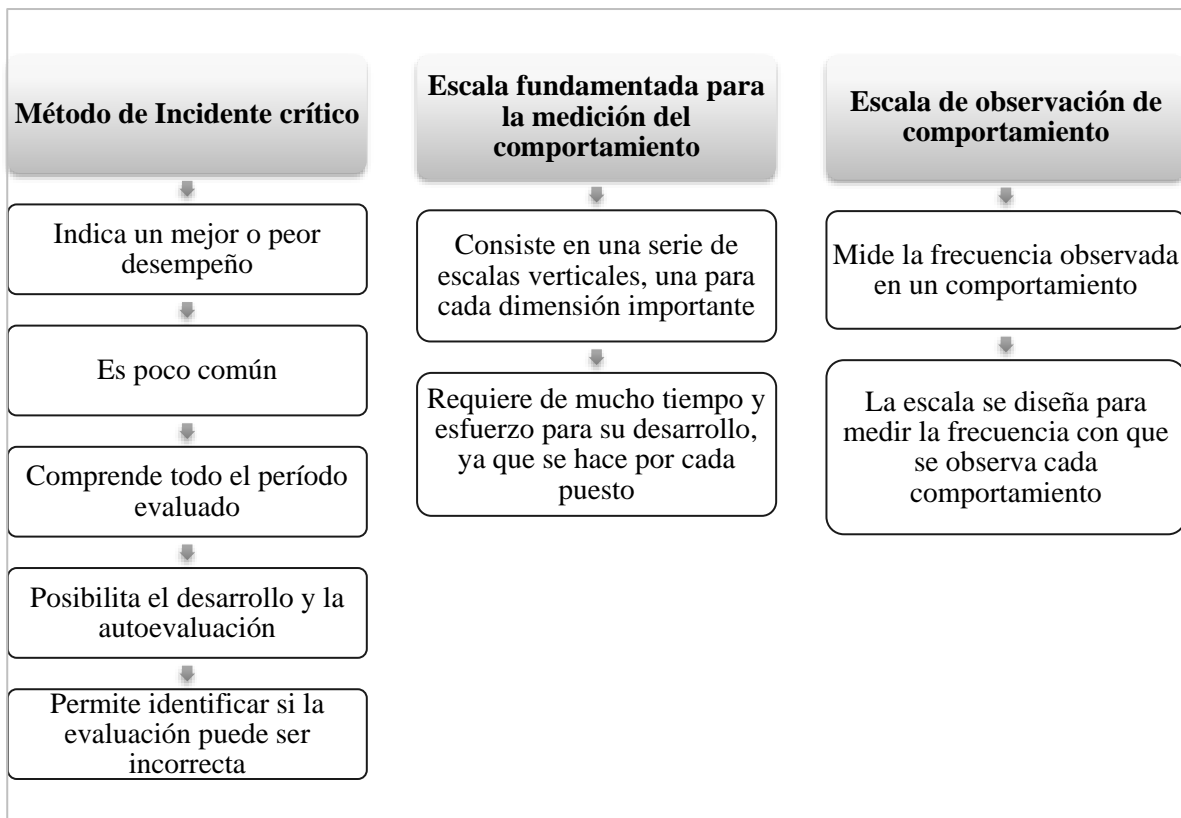
Contras y pros del método basado en el comportamiento según Alles



Nota: elaboración propia, información extraída según Alles (2005)

Así mismo, en este método se encuentran incluidos sub métodos como:

Contras y pros de los submétodos de desempeño basados en comportamientos según Alles

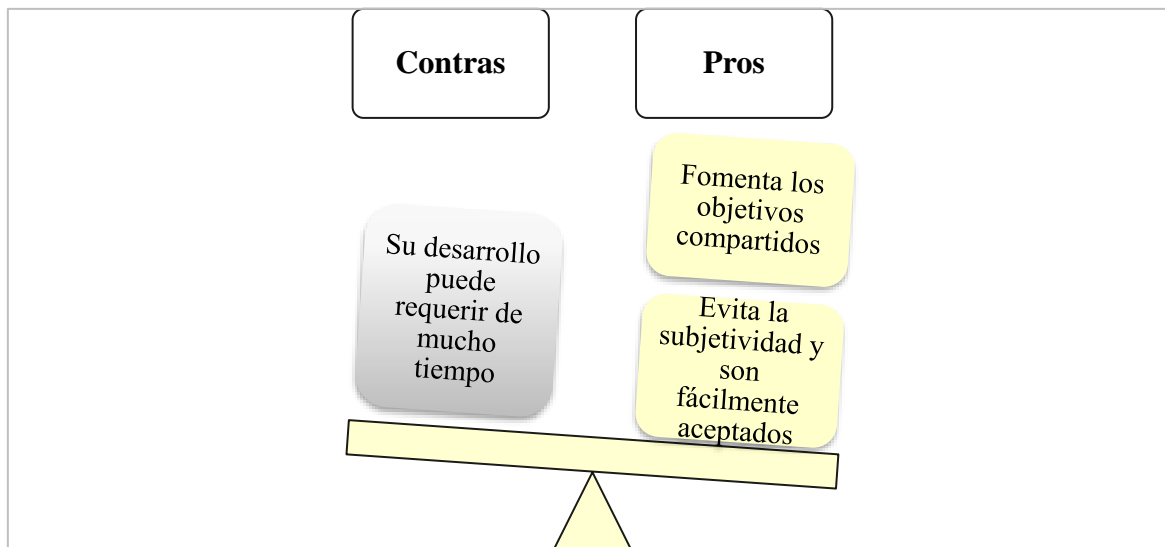


Nota: elaboración propia, información extraída según Alles (2008)

c. Métodos basados en resultados.

Los métodos basados en resultados analizan los logros de los empleados y los resultados que obtienen en su trabajo; así mismo, los defensores del método afirman que son más objetivos que otros métodos y otorgan más autoridad a los empleados (Alles, 2005). La observación de resultados, como cifras de ventas o producción, supone menos subjetividad, por lo cual quizá esté menos abierta al sesgo o a la opinión subjetiva, sea a favor o en contra, de los evaluadores.

Pros y contras de los métodos basados en resultados según Alles



Nota: elaboración propia, información extraída según Alles (2005)

Cabe mencionar que en este método se tiene:

Figura 10

Métodos de evaluación de desempeño basados en rendimiento según Alles

Mediciones de productividad	Administración por objetivos
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación realizada sobre el volumen de ventas o sobre la base de producción. • Puede contaminarse por factores externos sobre los cuales los empleados no tienen influencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Se califica sobre la base del cumplimiento de metas fijadas, los subordinados proponen metas. • Es cíclico, inicia por establecer metas y objetivos comunes y retorna al mismo punto

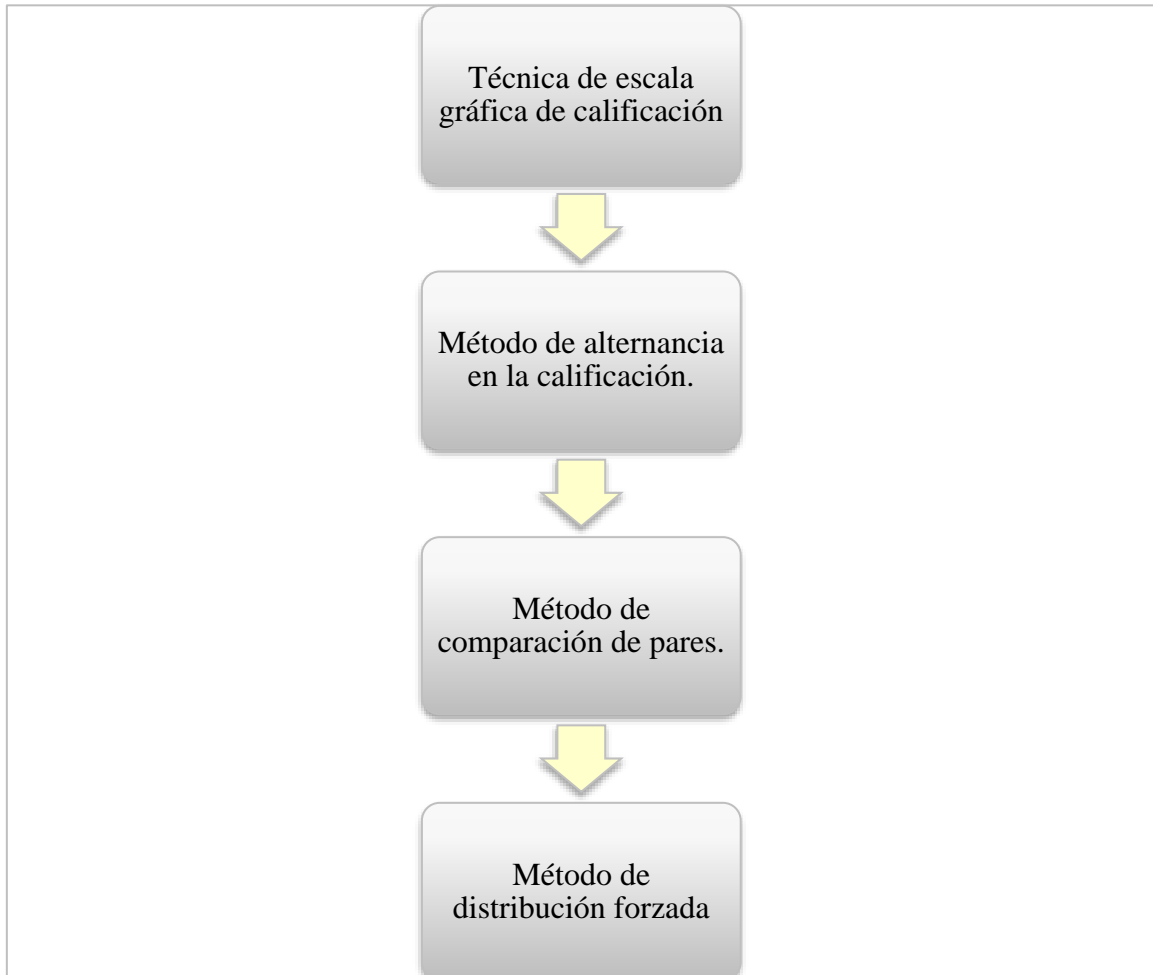
Nota: elaboración propia, información extraída según Alles (2005)

En definitiva, según Alles (2005) existen otros métodos de evaluación de desempeño

tradicionales como:

Figura 11

Otros métodos de evaluación de desempeño según Alles



Nota: elaboración propia, información extraída según Alles (2005)

Teoría de la Atribución en el Desempeño

La teoría de atribución en el desempeño, facilita de manera positiva el pensamiento de los clientes internos como externos, relacionados con los aspectos motivacionales como las del comportamiento organizacional (Hewstone y Antaki, 1990). Esta teoría desde su introducción hace cincuenta años, permite hacer distinciones entre atribuciones internas o personales versus externas o ambientales, y fue fundamental para entender que la tarea

principal de quién percibe le conduce a una atribución de causalidad; que consiste en diferenciar si la causa es algo personal como la capacidad, el esfuerzo o la habilidad.

Dentro del ámbito organizacional, el modelo de liderazgo basado en la teoría de la atribución, propone un proceso en dos etapas: en primer lugar, el líder lleva a cabo atribuciones, es decir, tanto externa como internas, y relacionados con el rendimiento de los empleados; seguidamente de que determinarán el comportamiento del supervisor con los empleados (Hewstone Antaki, 1990). Deduciéndose que, la información inexacta sobre el comportamiento del personal como de su propio rendimiento laboral, tendrían consecuencias desfavorables para la empresa.

Como la atribución, es un concepto de la psicología social vinculada con las relaciones interpersonales laborales, se trata de cómo la persona explica las causas del comportamiento (Lewis y Daltroy, 1990). Por ello, se sabe que a medida que el individuo percibe los acontecimientos laborales, realiza una inferencia causal, acerca de un acontecimiento por ocurrir. Por ejemplo, un trabajador puede concluir de porqué un trabajador tiene mayor éxito en su tarea, igualmente de porqué, un comportamiento particular puede favorecer a un trabajador. Existiendo un traslape prospectivo sobre las perspectivas que tiene el colaborador y entiende los factores observables, según la experiencia individual (Lewis y Daltroy, 1990).

Definiciones conceptuales.

a. Desempeño Laboral.

Se define desempeño a la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde el individuo funciona con gran labor y satisfacción laboral, en tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual deberá modificarse primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción (Chiavenato, 2009). Así mismo, el desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo; pero con menor esfuerzo para lograr mayor calidad, dirigido siempre hacia la evaluación que dará como resultado el desenvolvimiento personal y global.

Por otro lado, el desempeño laboral es la forma como los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes, pero sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad, por ello el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por los empleados de una organización, pero de manera eficiente, y que permita alcanzar las metas propuestas (Stoner, 1994).

b. Evaluación

La evaluación del desempeño laboral se puede definir como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el interés de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro, que permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de

volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo (Amorós, 2007).

Así mismo, la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado y constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna (Werther y Davis, 2008). Por otro lado, existen otras definiciones que consideran a evaluación del desempeño como una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro (Chiavenato, 2009).

Además, la evaluación del desempeño se define como un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencial de desarrollo de cara al futuro (Kast y Rosenzweig, 1985). Finalmente, la evaluación del desempeño es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado (Gan y Berbel, 2011).

1.2. Formulación del problema.

Problema general.

¿Qué relación existe entre la evaluación y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública del distrito de Lima, 2020?

Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública del distrito de Lima, 2020?

¿Qué relación existe entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública del distrito de Lima, 2020?

¿Qué relación existe entre organización y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública del distrito de Lima, 2020?

1.3. Objetivos

Objetivo general.

Determinar qué relación existe entre la evaluación y el desempeño laboral de los empleados en una institución pública del distrito de Lima, 2020.

Objetivos específicos.

Establecer qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados en una institución pública del distrito de Lima, 2020.

Establecer qué relación existe entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los empleados en una institución pública del distrito de Lima, 2020.

Establecer qué relación existe entre organización y el desempeño laboral de los empleados en una institución pública del distrito de Lima, 2020.

1.4. Hipótesis

Hipótesis general.

Existe una relación positiva entre la evaluación y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública del distrito de Lima, 2020.

Hipótesis específica.

Existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública del distrito de Lima, 2020.

Existe una relación positiva entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública del distrito de Lima, 2020.

Existe una relación positiva entre organización y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública del distrito de Lima, 2020.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación.

El enfoque cuantitativo es un conjunto de procesos secuenciales y probatorios que parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica (Hernández et al., 2000). Según el enfoque el presente estudio es cuantitativo, dado que este presenta una hipótesis previamente definida y, mediante la aplicación de cálculos numéricos, conteos y estadísticas, el comportamiento de la población con absoluta precisión.

La investigación es de tipo aplicada cuando la investigación se orienta a conseguir un nuevo conocimiento destinado que permita soluciones de problemas prácticos (Álvarez, 2020). Tomando en cuenta su finalidad el presente documento de investigación es de tipo aplicada, porque busca aplicar los conocimientos y teorías científicas a la solución de un problema particular, contrastando los resultados con similares aplicaciones en otras investigaciones.

Una investigación transversal se mide una sola vez las variables y con esa información se realiza el análisis; se miden las características de uno o más grupos de unidades en un momento específico, sin evaluar la evolución de esas unidades (Álvarez, 2020). Según el alcance temporal la investigación es de tipo transversal, ya que busca establecer la relación de variables medidas en una muestra, en un espacio de tiempo. En este caso se desarrolló en el año 2020.

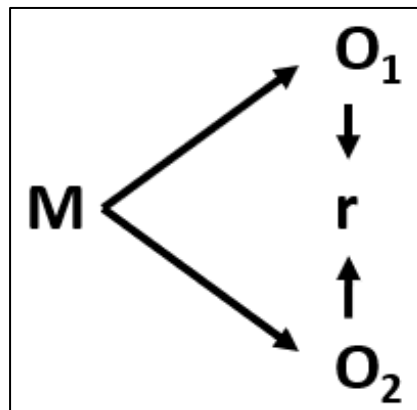
Según Hernández et al. (2014), la investigación correlacional busca comprender la asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular. En tal sentido, bajo el contexto de la presente investigación, el diseño de la presente

investigación es no experimental porque para el tratamiento de las variables “evaluación” y “desempeño laboral” no fueron sometidas a alguna manipulación.

Por otro lado, el método utilizado fue el inductivo-deductivo y el analítico-sintético. Por un lado, el método inductivo-deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos (Arrieta, 2019). Por otro lado, el método hipotético-deductivo estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual (análisis) y luego se integran dichas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis) ()

Figura 12.

Esquema de alcance correlacional



Nota:

M = Muestra.

O1 = Observación en relación a la variable evaluación.

O2 = Observación en relación a la variable desempeño laboral.

r = Correlación entre las variables en análisis.

2.2. Población y muestra.

Población.

La población está considerada como el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en documento de investigación (López, 2004). La población estuvo compuesta por todos los funcionarios públicos de una entidad pública de Lima, en el año 2020, que fueron 300 trabajadores públicos.

Muestra.

La muestra es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación (López, 2004). Así mismo, la selección intencionada o muestreo por conveniencia consiste en un muestreo no aleatorio, por lo que suele presentar sesgos (Casal y Mateu, 2003). Para la muestra no se aplicó ninguna fórmula, dado que se utilizó una muestra no probabilística por conveniencia del investigador. Por lo tanto, el tamaño muestral se estableció en 30 funcionarios.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.

Técnicas de recolección.

En lo que se refiere la medición de la variable en estudio se usará la técnica de la encuesta. Se recogerán los datos directamente de la muestra en forma anónima y confidencial. Para Hernández et al. (2014) la encuesta es un diseño que provee un plan para efectuar una descripción numérica de tendencias, actitudes u opiniones de una población, estudiando a una muestra de ella. Es decir, en la literatura sobre metodología de la investigación, la encuesta consiste en contar con una técnica cuantitativa para recabar, mediante preguntas, datos de un grupo seleccionado de personas.

Instrumentos de recolección datos.

Se utilizó como instrumento para este estudio: el cuestionario. En tal sentido, según Hernández, et al. (2014) señala que el cuestionario es una agrupación de preguntas diseñadas para obtener información relacionadas a las variables en estudio.

Tabla 1

Relación entre variables, técnicas e instrumentos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Variable 1	Encuesta 1	Cuestionario 1
Variable 2	Encuesta 2	Cuestionario 2

Además, la validez del instrumento de investigación será por medio del método de juicio de expertos. En tal sentido, para el proceso de validación de los instrumentos se realizó mediante la calificación y criterio de profesionales especializados, que determinaron que las interrogantes realizadas estén acorde a las dimensiones y variables. Se realizó con verificación de profesionales con experiencia, entre los cuales se tuvo:

Tabla 2

Expertos que validaron con propio juicio el instrumento “Evaluación”

Nombres y apellidos del experto	Apreciación	Grado
Rossmery Albarán	Aplicable	Magister en Gestión de Recursos Humanos
Cristian Martínez	Aplicable	Magister en Gerencia de Marketing y Gestión
Mario Ninaquispe	Aplicable	Ingeniero Industrial

Nota: información extraída del Informe de validación de juicio de expertos.

Como mencionan los expertos, el instrumento cumple con todas las condiciones para su aplicación, ya que tiene consistencia y claridad para el estudio.

Tabla 3

Expertos que validaron con propio juicio el instrumento “Desempeño Laboral”

Nombres y apellidos del experto	Apreciación	Grado
Rossmery Albarán	Aplicable	Magister en Gestión de Recursos Humanos
Cristian Martínez	Aplicable	Magister en Gerencia de Marketing y Gestión
Mario Ninaquispe	Aplicable	Ingeniero Industrial

Nota: información extraída del Informe de validación de juicio de expertos.

Como se observa en la Tabla 3 el dictamen al instrumento tiene opinión aplicable, dado que contiene coherencia y claridad. Por otra parte, la confiabilidad del cuestionario será aplicado a través del programa estadístico SPSS 25, el cual indicará si el cuestionario elaborado es factible. Para ello, de acuerdo a los resultados obtenidos se tomará como referencia una tabla con escala de valores:

Tabla 4

Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Coficiente	Relación
0.00 a +- 0.20	Despreciable
0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Alta
0.80 a 1.00	Muy alta

Nota: tomado de Hernández et al., (2010)

Se utilizará el Alfa de Cronbach para medir el coeficiente de fiabilidad del instrumento, en donde, $\alpha = 0.00$ es despreciable y $\alpha \geq 0.80$ tiene alta confiabilidad.

Tabla 5

Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	70	70,0
	Total	100	100,0

Nota: elaborado en IBM SPSS Statistics 25

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N° de preguntas
0,920	18

Nota: elaborado en IBM SPSS Statistics 25

De acuerdo a la Tabla 6, la confiabilidad del instrumento (cuestionario) de ambas variables medida por medio del coeficiente Alfa de Cronbach resultó ser de 0.920, por lo que, en base a la Tabla 4 del rango de confiabilidad, se encuentra en un nivel muy alto.

2.4. Procedimiento.

En primer lugar, es necesario comentar que para el desarrollo de la investigación se utilizó dos variables. Por un lado, una primera variable “Evaluación”, la cual se analizó en base a un cuestionario compuesto por nueve ítems, mientras que para la segunda variable “Desempeño Laboral” se consideró la misma cantidad de ítems. El procesamiento de la base de datos permitió llegar a los resultados siguientes. Primero, se partió de la identificación de

las teorías desarrolladas que a partir de ellas se generaron los instrumentos de recolección de datos.

Por otra parte, después de la recolección de datos y análisis, los resultados fueron obtenidos a través del programa Microsoft Excel, del cual se realizaron las tablas y gráficos para cada variable. Segundo, se realizaron las interpretaciones correspondientes de cada variable y dimensión en función a las respuestas obtenidas. Para determinar la relación se dio paso a procesarlas con el programa SPSS25, y, por último, los resultados obtenidos, fueron presentados en las tablas generadas por el programa y analizados.

2.5. Aspectos éticos.

En relación a la ética de la investigación esta se fundamenta en el Código de Ética del Investigador Científico de la Universidad Privada del Norte, asimismo a la legislación que protege la Propiedad Intelectual, en relación al derecho de autor.

La ética se preocupa por el comportamiento de los investigadores hacia la sociedad, la investigación tiene como objetivo no perjudicar a la empresa involucrada en la investigación, en este sentido, se tomarán en cuenta los siguientes valores éticos: respeto a las personas que colaboran con la investigación, respeto a la empresa y sus actividades comerciales. Los autores utilizados como fuentes consultadas y consideradas se han citado, además se cuenta con el permiso y ayuda de la cooperativa en estudio para la recolección de esta información requerida. Los datos obtenidos se usarán con fines netamente académicos, basándonos en el método científico sin dejar los valores de un investigador.

En este sentido, se anuncia que se conoce de ante mano el contenido de las normas de procedimiento de la universidad que siguen los principios de honestidad, respeto, confidencialidad, derechos de autor y propiedad intelectual de acuerdo con las obligaciones

éticas de este estudio. Este estudio muestra juicios de valor basados en la credibilidad y la personalización que han permitido comprender la identidad de las políticas económicas relacionadas con las microfinanzas y el crecimiento económico. Creado y configurado usando el estándar APA

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Como resultado general, luego de haber aplicado el cuestionario en una entidad pública de la Lima, en el año 2020, permitieron realizar pruebas de hipótesis tomando como referencia la prueba Chi Cuadrado. En consecuencia, se identificó que existe una relación (no independencia) entre las dimensiones de la variable “evaluación” versus la variable dependiente “desempeño laboral”

Análisis inferencial de los resultados.

Según los resultados de la Tabla 7, muestran que el valor de significancia (valor crítico observado) es 0,000 (menor al 0,05). Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y no rechazamos la hipótesis alternativa, es decir se pone en evidencia la existencia de la relación entre la evaluación y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública de Lima, en el año 2020

Tabla 7

Prueba de Chi Cuadrado para el análisis de la variable evaluación vs. desempeño laboral

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,354 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	19,295	6	,004
Asociación lineal por lineal	13,134	1	,000
N de casos válidos	30		

Nota: ^a hace referencia a que 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Tabla 8

Estadísticas descriptivas de la variable evaluación vs. desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL				
		De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Total	
EVALUACIÓN	Totalmente de acuerdo	Recuento	1	0	0	1
		Recuento esperado	,5	,4	,1	1,0
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	De acuerdo	Recuento	11	3	0	14
		Recuento esperado	7,5	5,6	,9	14,0
		% del total	36,7%	10,0%	0,0%	46,7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	4	8	0	12
		Recuento esperado	6,4	4,8	,8	12,0
		% del total	13,3%	26,7%	0,0%	40,0%
	En desacuerdo	Recuento	0	1	2	3
		Recuento esperado	1,6	1,2	,2	3,0
		% del total	0,0%	3,3%	6,7%	10,0%
Total	Recuento	16	12	2	30	
	Recuento esperado	16,0	12,0	2,0	30,0	
	% del total	53,3%	40,0%	6,7%	100,0%	

Dimensión 1: motivación.

Según los resultados de la Tabla 10, muestran que el valor de significancia (valor crítico observado) es 0,000 (menor al 0,05). En consecuencia, rechazamos la hipótesis nula y no rechazamos la hipótesis alternativa, es decir, se pone de manifiesto la existencia de la relación entre la motivación y desempeño laboral de una institución pública de Lima, en el año 2020.

Tabla 9

Estadísticas descriptivas de la variable motivación vs. desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL				
		De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Total	
MOTIVACIÓN	De acuerdo	Recuento	10	4	0	14
		Recuento esperado	7,5	5,6	,9	14,0
		% del total	33,3%	13,3%	0,0%	46,7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	6	7	0	13
		Recuento esperado	6,9	5,2	,9	13,0
		% del total	20,0%	23,3%	0,0%	43,3%
	En desacuerdo	Recuento	0	1	2	3
		Recuento esperado	1,6	1,2	,2	3,0
		% del total	0,0%	3,3%	6,7%	10,0%
Total	Recuento	16	12	2	30	
	Recuento esperado	16,0	12,0	2,0	30,0	
	% del total	53,3%	40,0%	6,7%	100,0%	

Tabla 10

Prueba de Chi Cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,699 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	14,423	4	,006
Asociación lineal por lineal	9,197	1	,002
N de casos válidos	30		

Nota: ^a hace referencia a que 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.

Dimensión 2: desarrollo profesional.

Según los resultados de la Tabla 11, se evidencia que el valor de significancia (valor crítico observado) es 0,017 (menor al 0,05). Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y no rechazamos la hipótesis alternativa, es decir, existe relación entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en una institución pública de Lima, en el año 2020.

Tabla 11
Prueba de Chi Cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,500 ^a	6	,017
Razón de verosimilitud	13,260	6	,039
Asociación lineal por lineal	8,709	1	,003
N de casos válidos	30		

Nota: ^a hace referencia a que 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Tabla 12
Estadísticas descriptivas de la variable desarrollo profesional vs. desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo		
DESARROLLO PROFESIONAL	Totalmente de acuerdo	Recuento	1	0	0	1
		Recuento esperado	,5	,4	,1	1,0
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	De acuerdo	Recuento	8	2	0	10
		Recuento esperado	5,3	4,0	,7	10,0
		% del total	26,7%	6,7%	0,0%	33,3%
	Recuento	6	8	0	14	

	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento esperado	7,5	5,6	,9	14,0
		% del total	20,0%	26,7%	0,0%	46,7%
En desacuerdo		Recuento	1	2	2	5
		Recuento esperado	2,7	2,0	,3	5,0
		% del total	3,3%	6,7%	6,7%	16,7%
Total		Recuento	16	12	2	30
		Recuento esperado	16,0	12,0	2,0	30,0
		% del total	53,3%	40,0%	6,7%	100,0%

Dimensión 3: organización.

Según los resultados de la Tabla 14, se muestra que el valor de significancia (valor crítico observado) es 0,022 (menor al 0,05). Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y no rechazamos la hipótesis alternativa, es decir, se concluye que existe relación entre organización y el desempeño laboral de una institución pública de Lima, en el año 2020.

Tabla 13

Estadísticas descriptivas de la variable organización vs. desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo		
ORGANIZACIÓN	Totalmente de acuerdo	Recuento	1	0	0	1
		Recuento esperado	,5	,4	,1	1,0
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	De acuerdo	Recuento	14	6	0	20
		Recuento esperado	10,7	8,0	1,3	20,0
		% del total	46,7%	20,0%	0,0%	66,7%
	Ni de acuerdo ni	Recuento	1	5	1	7
		Recuento esperado	3,7	2,8	,5	7,0

	en desacuerdo	% del total	3,3%	16,7%	3,3%	23,3%
	En desacuerdo	Recuento	0	1	1	2
		Recuento esperado	1,1	,8	,1	2,0
		% del total	0,0%	3,3%	3,3%	6,7%
Total		Recuento	16	12	2	30
		Recuento esperado	16,0	12,0	2,0	30,0
		% del total	53,3%	40,0%	6,7%	100,0%

Tabla 14
Prueba de Chi Cuadrado

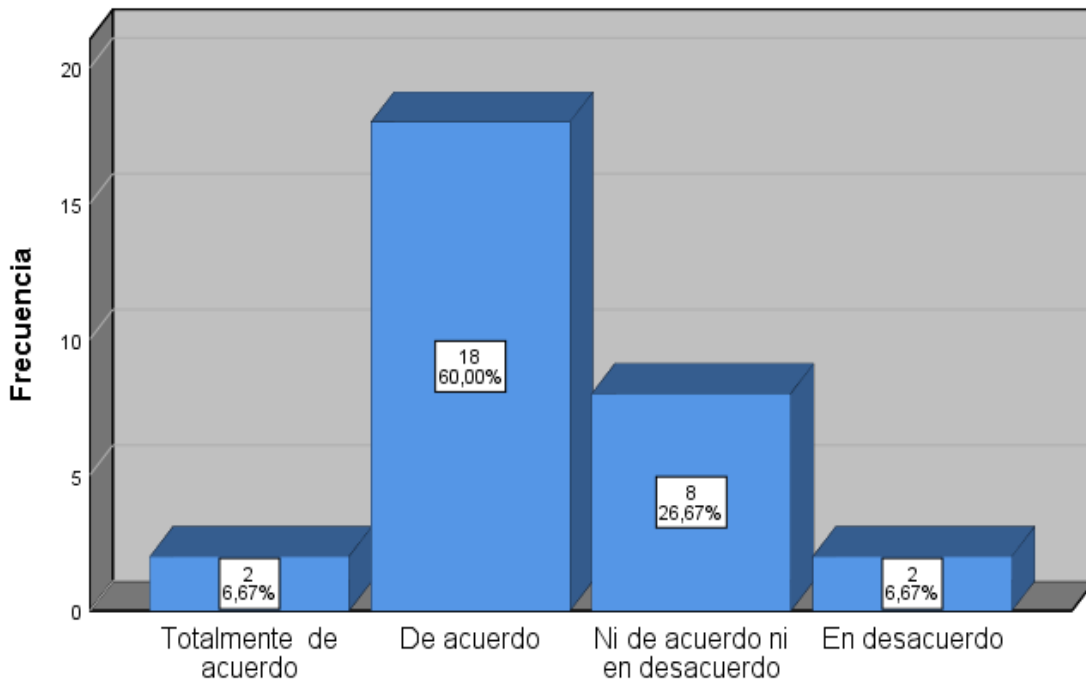
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,839 ^a	6	,022
Razón de verosimilitud	14,583	6	,024
Asociación lineal por lineal	11,736	1	,001
N de casos válidos	30		

Nota: ^a 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Análisis descriptivo de los resultados.

1. ¿Te sientes motivado en la Institución?

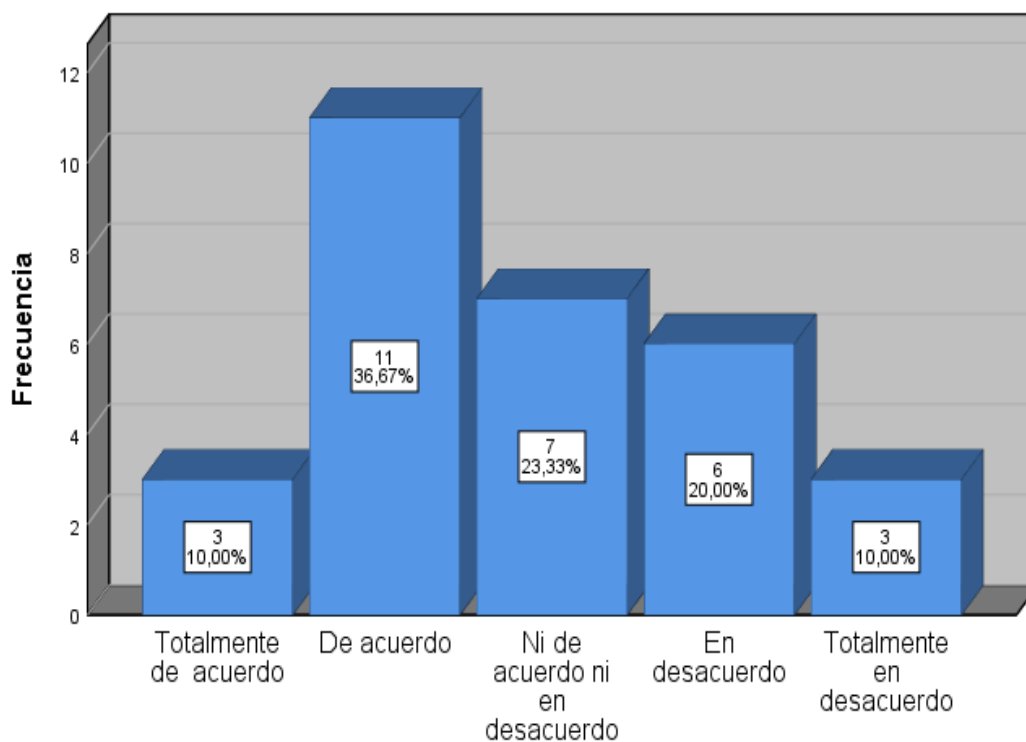
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	6,7	6,7	6,7
De acuerdo	18	60	60	66,7
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	26,7	26,7	93,3
En desacuerdo	2	6,7	6,7	100
Total	30	100	100	



Se verifica que del 100% de colaboradores de una institución pública, el 60% indican estar de acuerdo en sentirse motivados.

2. ¿Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?

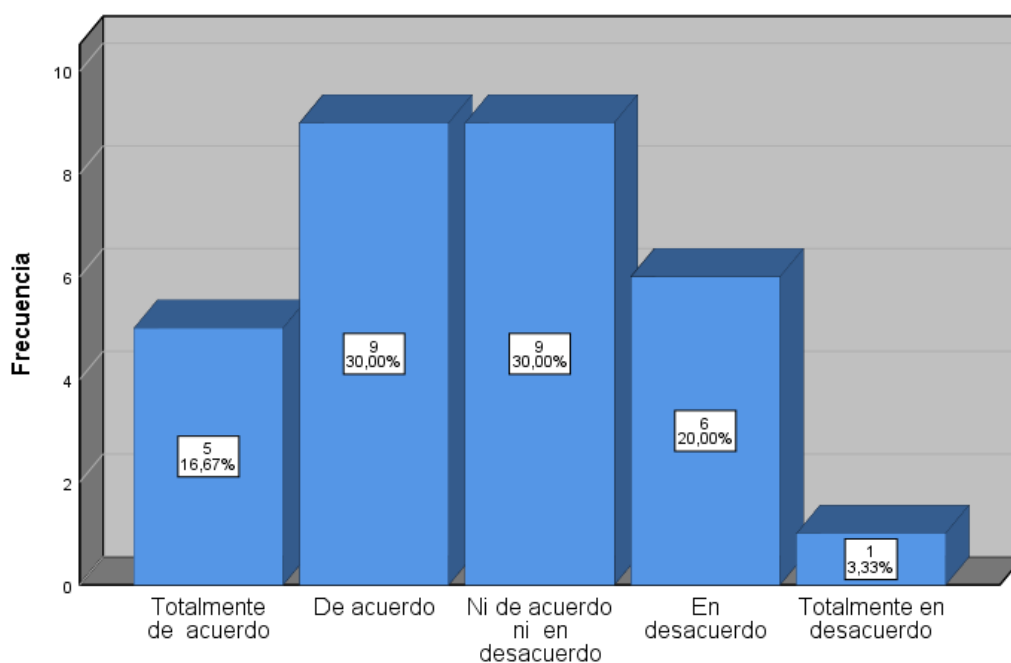
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	10,0	10,0
	De acuerdo	11	36,7	46,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	23,3	70,0
	En desacuerdo	6	20,0	90,0
	Totalmente en desacuerdo	3	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0



Se verifica que del 100% de colaboradores de una institución pública, el 36.67% indican estar de acuerdo en sus beneficios económicos satisfacen sus necesidades básicas.

3. ¿Sacrificarías el descanso y el ocio para poder dedicarte a tu profesión y triunfar?

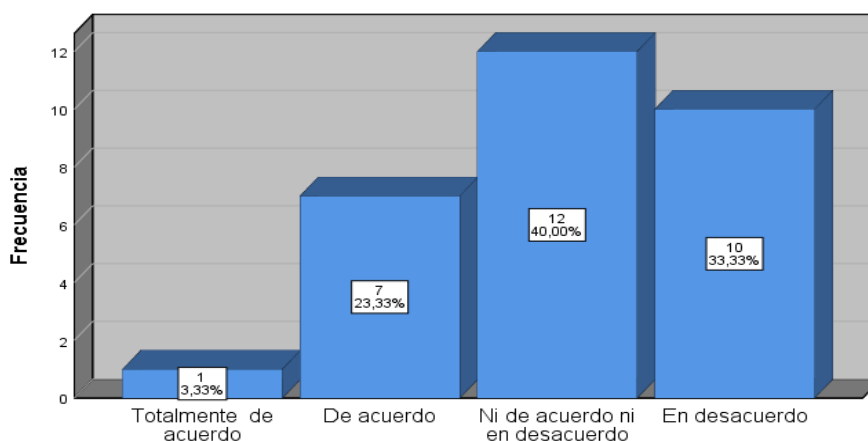
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	16,7	16,7
	De acuerdo	9	30,0	46,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	30,0	76,7
	En desacuerdo	6	20,0	96,7
	Totalmente en desacuerdo	1	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0



Se verifica que del 100% de colaboradores de una institución pública, el 30% está de acuerdo y otro 30% está ni de acuerdo ni en desacuerdo en que sacrificarían el descanso y ocio para dedicarle tiempo a su profesión y triunfar.

4. ¿Puedes desarrollar tus objetivos profesionales en la institución?

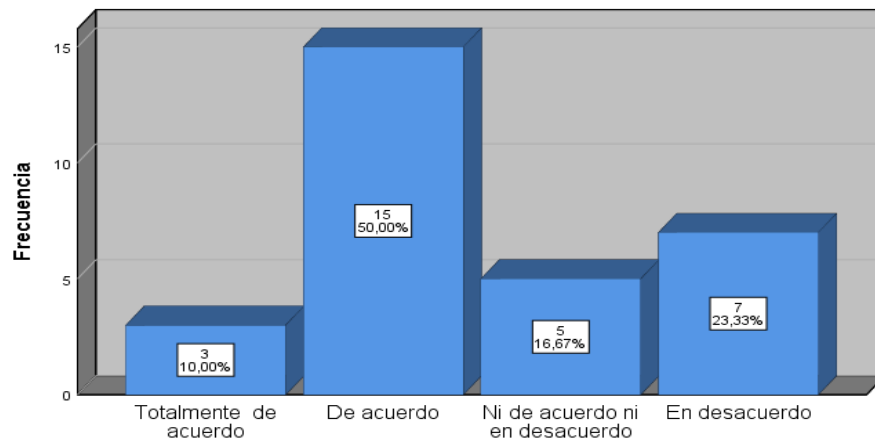
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	De acuerdo	7	23,3	23,3	26,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	40,0	40,0	66,7
	En desacuerdo	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Se verifica que del 100% de colaboradores de una institución pública, el 40% indican estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que se les permite desarrollar sus objetivos profesionales.

5. ¿El encargado o gerente te ayuda a establecer metas efectivas?

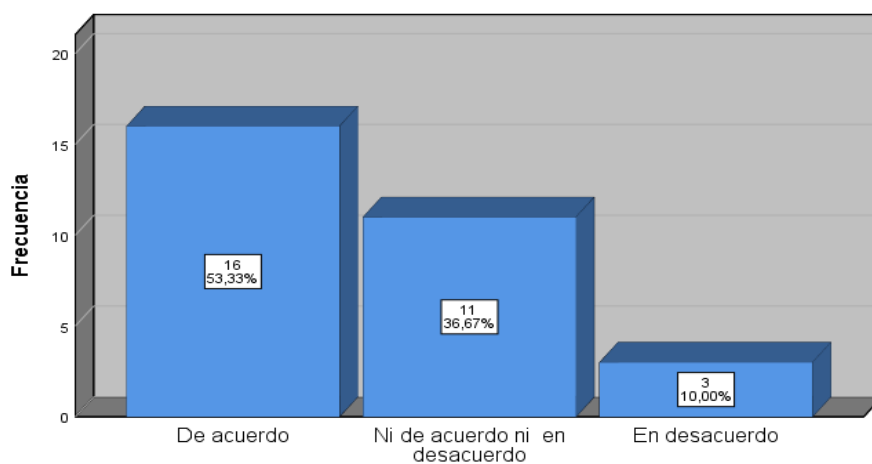
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	3	10,0	10,0	10,0
De acuerdo	15	50,0	50,0	60,0
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	16,7	16,7	76,7
En desacuerdo	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Se verifica que del 100% de colaboradores de una institución pública, el 50% indican estar de acuerdo en que el encargado o gerente les ayuda a establecer metas efectivas.

6. ¿Sientes que tu voz es escuchada y respetada?

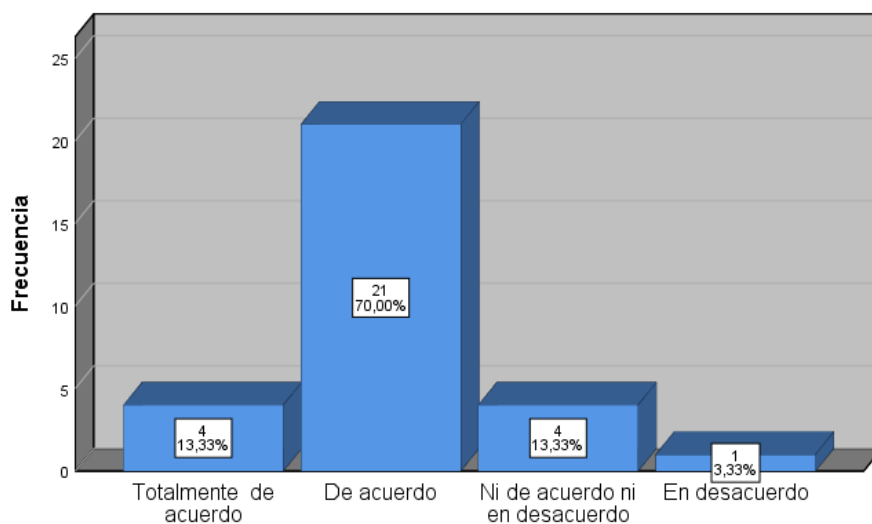
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	16	53,3	53,3	53,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	36,7	36,7	90,0
	En desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Se verifica que del 100% de colaboradores de una institución pública, el 53.3% indican estar de acuerdo en sus beneficios económicos satisfacen sus necesidades básicas.

7. ¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización?

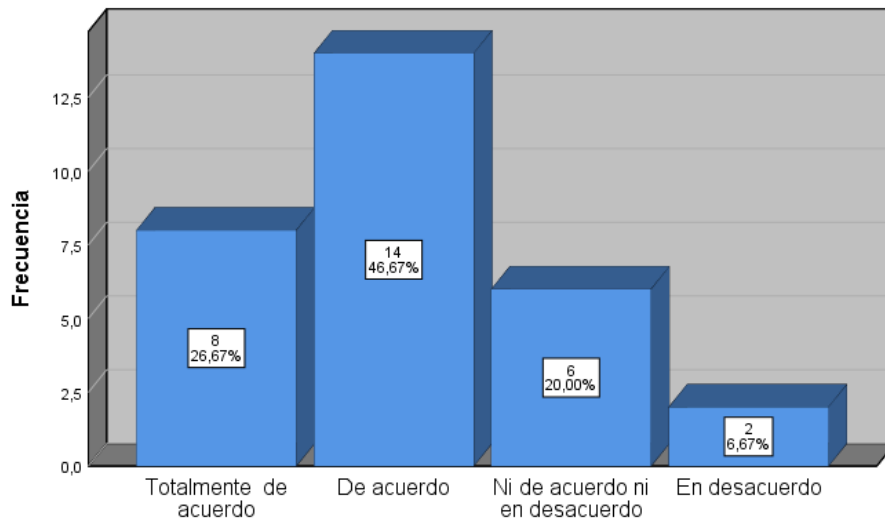
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	4	13,3	13,3	13,3
	De acuerdo	21	70,0	70,0	83,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13,3	13,3	96,7
	En desacuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Se verifica que del 100% de colaboradores de una institución pública, el 70% indican estar de acuerdo en sentirse inspirados por la misión y propósito de la organización u/o institución.

8. ¿Están los valores de la institución alineados con los que tú consideras importantes en tu vida?

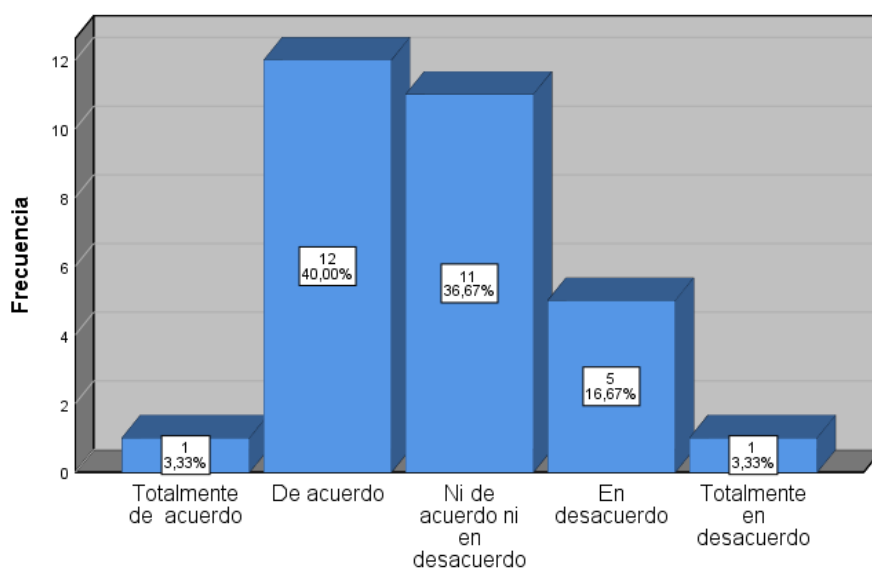
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	8	26,7	26,7	26,7
De acuerdo	14	46,7	46,7	73,3
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	20,0	20,0	93,3
En desacuerdo	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Se verifica que del 100% de colaboradores de una institución pública, el 46.67% indican estar de acuerdo que los valores de la organización están alineados con los que son considerados importantes en la vida del colaborador

9. ¿Consideras que la institución celebra sus logros y aprendizajes?

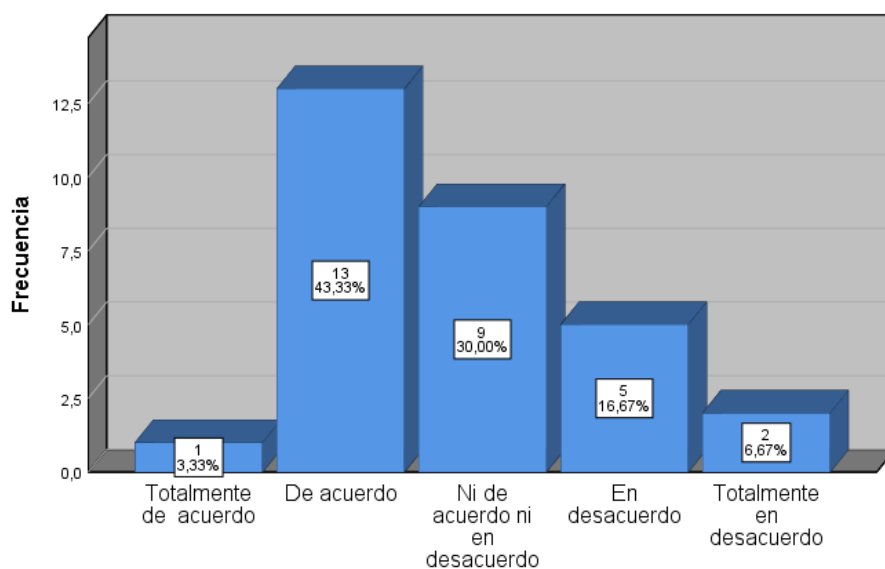
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	1	3,3	3,3
	De acuerdo	12	40,0	43,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	36,7	80,0
	En desacuerdo	5	16,7	96,7
	Totalmente en desacuerdo	1	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0



Se verifica que del 100% de colaboradores de una institución pública, el 40% indican estar de acuerdo que la organización celebra sus logros y aprendizajes.

10. ¿Existe buena comunicación entre las áreas?

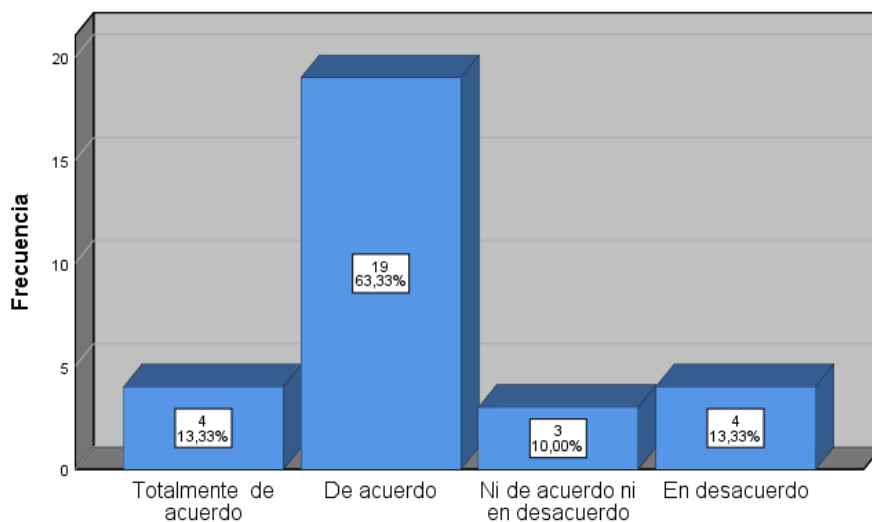
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	3,3	3,3	3,3
De acuerdo	13	43,3	43,3	46,7
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	30,0	30,0	76,7
En desacuerdo	5	16,7	16,7	93,3
Totalmente en desacuerdo	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Se verifica que del 100% de colaboradores de una institución pública, el 43.33% indican estar de acuerdo que existe buena comunicación entre las áreas.

11. ¿Pienzas que los cambios son positivos y te agrada colaborar que se lleven a cabo sin problemas?

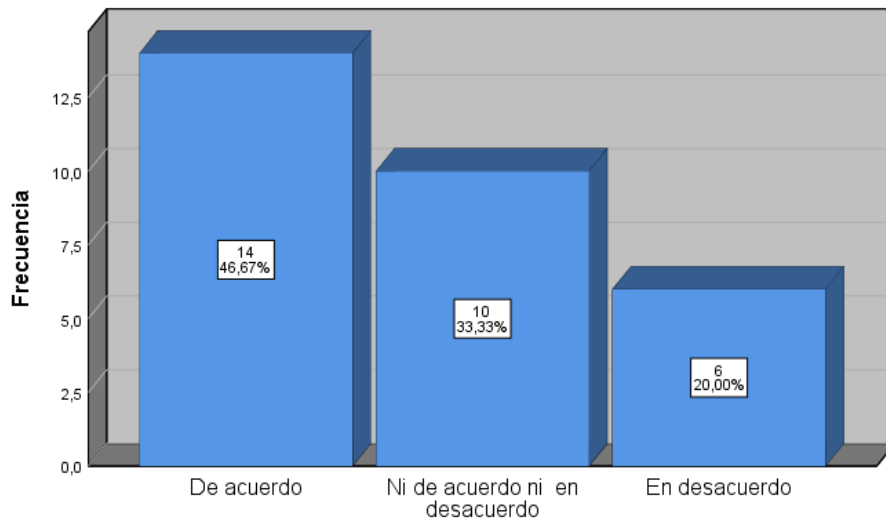
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	4	13,3	13,3	13,3
	De acuerdo	19	63,3	63,3	76,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	86,7
	En desacuerdo	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Se verifica que del 100% de colaboradores de una institución pública, el 63.33% indican estar de acuerdo, piensas que los cambios son positivos y les agrada colaborar que se lleven a cabo sin problemas.

12. ¿El jefe (a) se preocupa y realiza muchas cosas por mantener un buen ambiente de trabajo?

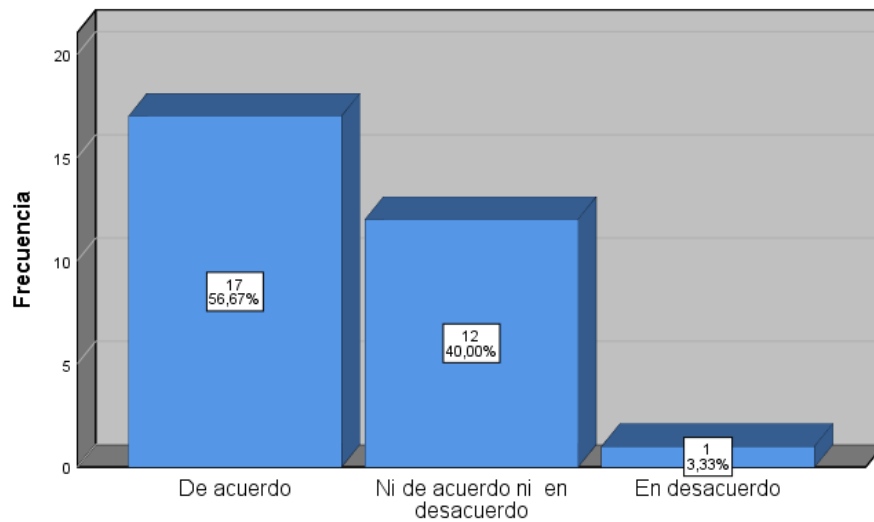
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	14	46,7	46,7	46,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33,3	33,3	80,0
En desacuerdo	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Se verifica que del 100% de colaboradores de una institución pública, el 46.67% indican estar de acuerdo, que el jefe (a) se preocupa y realiza muchas cosas por mantener un buen ambiente de trabajo.

13. ¿Tus opiniones cuentan en el trabajo?

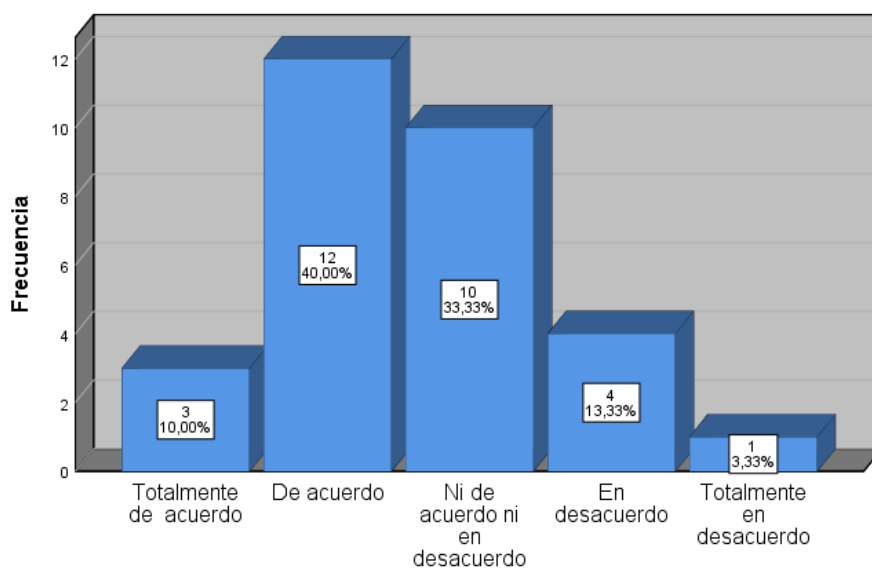
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	17	56,7	56,7	56,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	40,0	40,0	96,7
	En desacuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Se verifica que del 100% de colaboradores de una institución pública, el 46.67% indican estar de acuerdo, que él jefe (a) se preocupa y realiza muchas cosas por mantener un buen ambiente de trabajo.

14. ¿Recomendarías la institución a una amistad o familiar?

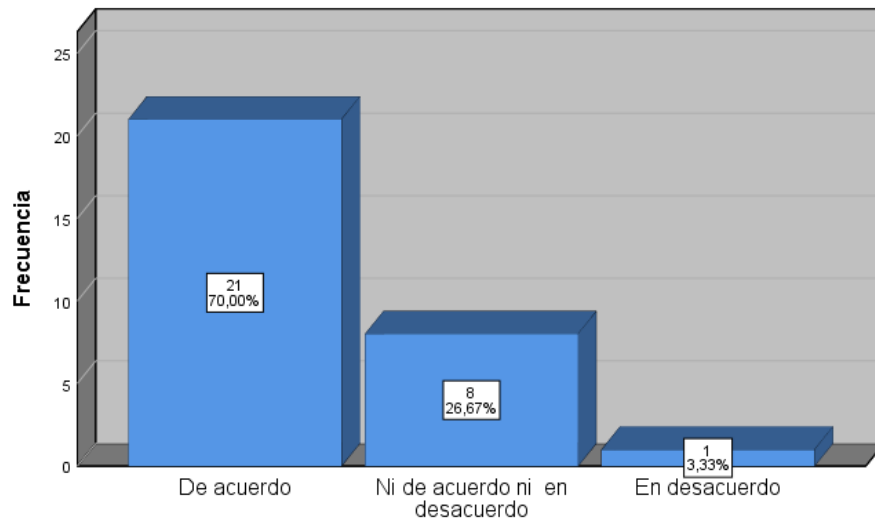
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	3	10,0	10,0	10,0
De acuerdo	12	40,0	40,0	50,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33,3	33,3	83,3
En desacuerdo	4	13,3	13,3	96,7
Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3	100,0
Válido	30	100,0	100,0	
Total	30	100,0	100,0	



Se verifica que del 100% de colaboradores de una institución pública, el 40.00% indican estar de acuerdo que recomendarían a la organización a un familiar o amigo.

15. ¿Son importantes mis opiniones en el trabajo?

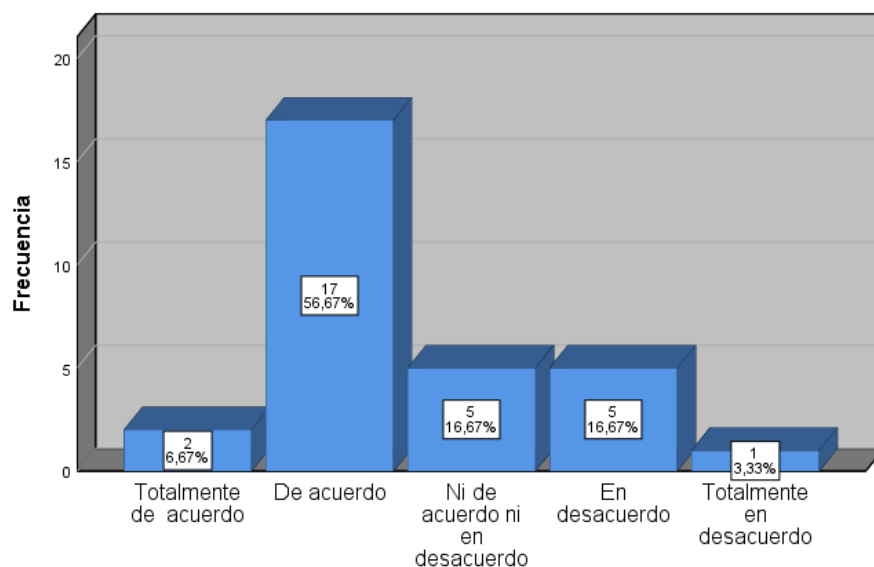
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	21	70,0	70,0	70,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	26,7	26,7	96,7
	En desacuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Se verifica que del 100% de colaboradores de una institución pública, el 70.00% indican estar de acuerdo que sus opiniones son importantes en el trabajo.

16. ¿Estas satisfecho con tu lugar de trabajo?

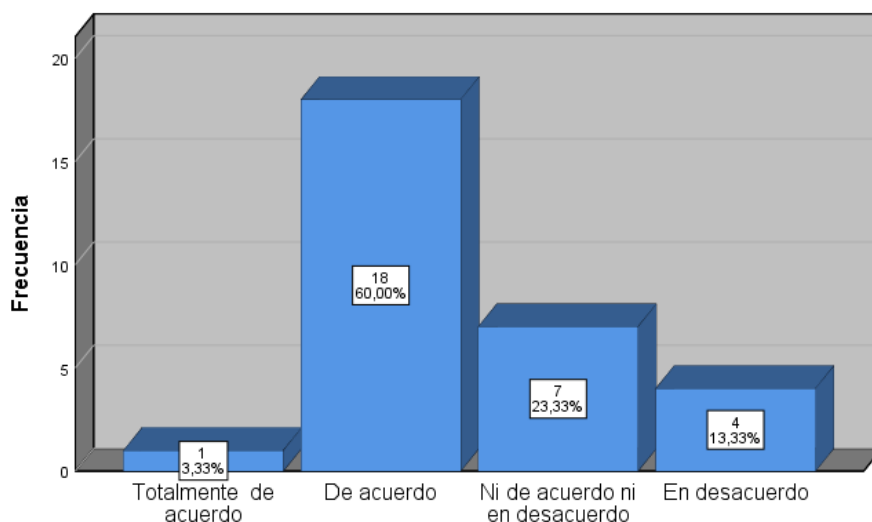
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	2	6,7	6,7	6,7
De acuerdo	17	56,7	56,7	63,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	16,7	16,7	80,0
En desacuerdo	5	16,7	16,7	96,7
Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Se verifica que del 100% de colaboradores de una institución pública, el 46.67% indican estar de acuerdo, encontrándose satisfechos con su lugar de trabajo.

17. ¿Realizas alguna rutina personal de entrenamiento o ejercicios?

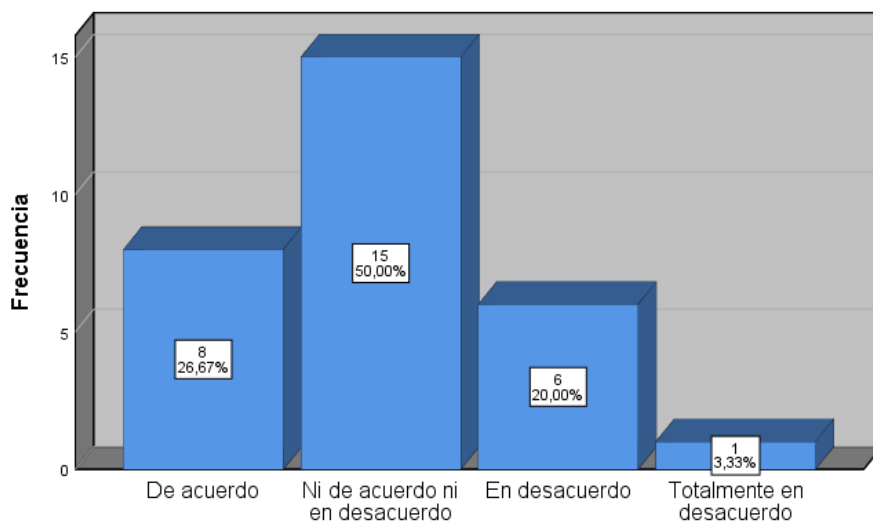
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	3,3	3,3	3,3
De acuerdo	18	60,0	60,0	63,3
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	23,3	23,3	86,7
En desacuerdo	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Se verifica que del 100% de colaboradores de una institución pública, el 60.00% indican estar de acuerdo que realizan una rutina personal de entrenamiento o ejercicios.

18. ¿Crees que el proceso de evaluación de los empleados es adecuado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	8	26,7	26,7	26,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	50,0	50,0	76,7
Válido En desacuerdo	6	20,0	20,0	96,7
Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Se verifica que del 100% de colaboradores de una institución pública, el 50.00% indican estar ni acuerdo ni en desacuerdo que el proceso de evaluación de los empleados es adecuado.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El objetivo general de la presente investigación fue: determinar qué relación existe entre la evaluación y el desempeño laboral de los empleados en una institución pública del distrito de Lima, 2020. Los resultados obtenidos han sido respaldados por el procesamiento de datos e información recolectada que fue realizado mediante la encuesta.

Respecto al objetivo general de la investigación fue evaluar la correlación entre la evaluación y el desempeño laboral en los funcionarios de una entidad pública de Lima, en el año 2020. Según los resultados se confirma que la evaluación de los profesionales públicos, tiene relación directa positiva y significativa con el desempeño laboral. Ello se encuentra en línea con lo encontrado por Vilas (2017), quien tras la aplicación de cálculo del indicador de Incidencia Anual del Desempeño Laboral a los colaboradores ecuatorianos de la Dirección de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Cantón Pastaza también tuvo un impacto en positivo sobre el rendimiento de los trabajadores municipales.

En relación al primer objetivo específico del estudio que fue evaluar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los funcionarios de una Institución Pública. Según los resultados estadísticos, se evidencia una relación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación de los trabajadores públicos y el desempeño laboral. De forma similar, Intriago y Macías (2021) identifica en su estudio que existe una trinidad significativa y complementaria entre la motivación, la inteligencia emocional y el desempeño laboral, ya que los profesionales que presentan un grado medio-alto en las competencias emocionales, evidencian un valor similar en la apreciación y desempeño de su ejercicio profesional con respecto a la satisfacción laboral, Jornada laboral y Servicio al usuario. Sin embargo, según lo evidenciado por Zegarra (2016), la motivación en los trabajadores se ve afectada por

estresores laborales que influyen significativamente en el desempeño laboral del personal público, debido a la falta de incentivos positivos.

Así mismo, respecto en relación al segundo objetivo específico del estudio que fue analizar la relación entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en los funcionarios de una Institución Pública. Según los resultados estadísticos, se evidencia que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación de los colaboradores y el desempeño laboral. En definitiva, lo expresado por Romero (2018) se encuentra en línea con los resultados encontrados, dado que tomando en cuenta una gestión por competencias, el desarrollo profesional y el desempeño laboral siempre estarán correlacionadas, ya que, si en la organización existe una correcta gestión por competencias, sería lógico pensar que el desempeño de los colaboradores es el adecuado para cada puesto de trabajo.

Además, respecto al tercer objetivo específico del estudio que fue evaluar la relación entre la organización y el desempeño laboral en los funcionarios de una Institución Pública. Según la evidencia estadística, se expone la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación de los trabajadores públicos y el desempeño laboral. En línea con lo expresado, según Alvarado y Hernández (2019) son compatibles con los resultados del presente estudio, dado que la empresa debería aplicar y aproximar el manual de funciones con competencias laborales, con el objetivo de orientar al personal administrativo de la organización empresarial para que se genere rumbos de éxito y desarrollo industrial en función de perfiles técnicos y profesionales como también la dirección correcta en las actividades y funciones que deben realizar en cada departamento, sección o área de trabajo.

Limitaciones.

Por otro lado, como limitaciones del estudio, se puede señalar el rechazo natural del personal a la evaluación, existiendo pérdida importante de información. Aunque, siempre existen sesgos en los evaluadores por la subjetividad en la valoración, conforme fueron señalados en los alcances de la teoría atribucional (Hewstone y Antaki, 1990), que ocurren en los evaluados, entre otros aspectos, con la finalidad de proteger su imagen o simular la real situación y mantener cierto estatus social.

Implicancias.

Teóricas.

El presente trabajo de investigación proporciona información sobre la evaluación y el desempeño laboral, fundamental para medir las capacidades y habilidades de los colaboradores con la finalidad de orientar y guiar a cada trabajador para potenciarlos y permita conocer un poco más el rendimiento del capital humano. Asimismo, el estudio constituye un referente para futuras investigaciones, debido a que aporta conocimiento teórico sobre las dimensiones: motivación, desarrollo profesional, organización, clima organizacional, satisfacción laboral y ambiente laboral.

Prácticas.

Los resultados de la presente investigación favorecen a instituciones de cualquier rubro que tengan como objetivo identificar y maximizar el desempeño laboral en su organización; por tanto, esta investigación permitirá contar con información necesaria para mostrar el valor y la importancia del capital humano a través del estudio de la evaluación y el desempeño laboral.

Metodológicas.

La metodología utilizada en la presente investigación se aplicó con la finalidad de cumplir el objetivo general. El enfoque de la investigación fue del diseño cuantitativo de tipo correlacional, no experimental y corte transversal. La recolección de datos fue obtenida mediante el uso de técnicas e instrumentos de medición (encuesta y cuestionario, respectivamente). La metodología utilizada en este estudio puede ser aplicado para futuras investigaciones con lo que respecta a la evaluación y al desempeño laboral.

Finalmente, consideramos que en esta investigación además de estudiar las variables evaluación y desempeño laboral, se debería estudiar la variable rendimiento y productividad que no están desarrolladas en el presente estudio, ambas variables podrían ser correlacionadas a fin de conocer la relación entre ellas. Asimismo, se insta a realizar investigaciones sobre la evaluación y el desempeño laboral en las distintas instituciones públicas nacionales, regionales y locales.

Conclusiones.

Considerando los resultados se llega a las siguientes conclusiones:

Se concluye que existe una relación positiva y significativa estadísticamente entre la evaluación y el desempeño laboral de los empleados en una institución pública de Lima, en el año 2020, dado que la probabilidad de la significancia asintótica bilateral de la prueba Chi Cuadrado de Pearson se menor al cinco por ciento, pero además se explica debido a que medir la calidad y eficiencia con la que se ejecutan las actividades propias de los trabajadores de la institución pública permite obtener un mayores niveles desempeño laboral

Así mismo, se llega a la conclusión que existe una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de una institución pública de Lima, en el año 2020, toda vez que la probabilidad de la significancia asintótica bilateral de la prueba Chi Cuadrado de Pearson se menor al cinco por ciento, así mismo, se explica porque el tener una alta motivación permite a la entidad pública lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia.

Además, se concluye que existe una relación positiva y significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de una institución pública de Lima, en el año 2020, toda vez que la probabilidad de la significancia asintótica bilateral de la prueba Chi Cuadrado de Pearson se menor al cinco por ciento, además, se explica dado que tener un alto desarrollo profesional propicia a mejoras en la productividad y fomenta el sentido de pertenencia para con la entidad pública.

Finalmente, se concluye que, existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre organización y el desempeño laboral en una institución pública de Lima, en el año 2020, toda vez que la probabilidad de la significancia asintótica bilateral de la

prueba Chi Cuadrado de Pearson se menor al cinco por ciento, pero también se explica dado que una organización estatal de calidad influye a tener trabajadores públicos competentes y crear una conducta madura, permitiendo lograr un rendimiento eficiente y eficaz.

Recomendaciones

Se espera que, en trabajos futuros, podría considerarse la aplicación de la metodología 360° en instituciones públicas. Así mismo, además de la valoración por el jefe inmediato, debe adicionarse la valoración de un colega y la autopercepción; y validar o correlacionar con la percepción de la calidad de servicios por los usuarios.

Los indicadores negativos identificados en el estudio, deben servir para tomar en cuenta sobre los temas de capacitación, como son sobre el volumen requerido de trabajo, los errores habituales en las tareas, y sobre la supervisión.

En definitiva, se considera importante que las instituciones públicas deberían enrumbar a sus trabajadores hacia una cultura organizacional positiva, tomando en cuenta las actitudes de frustración y hasta de sumisión del personal; mediante la aplicación de técnicas grupales proyectivas, técnicas participativas y del análisis transaccional en la gestión de los recursos humanos.

Referencias

- Alles, M. (2005). Desempeño por competencias: evaluación 360°. Recuperado el 14 de 02 de 2023, de Ediciones Granica S.A.: <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>
- Alvarado, J., & Hernández, T. (2019). Evaluación del desempeño, periodo 2018 con enfoque de competencias laborales para el diseño del manual de funciones de la Empresa CORPMEGABUSS Cía. Ltda., del cantón Guano, provincia de Chimborazo. Recuperado el 14 de 02 de 2023, de DSpace de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/11319>
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional. Recuperado el 14 de 02 de 2023, de USAT- Escuela de Economía: https://books.google.com.pe/books?id=uRfl1b44BjEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Bacalla, M. (2019). Gestión del talento humano y su incidencia en la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la Región Amazonas- 2018. Recuperado el 14 de 02 de 2023, de Repositorio de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas: <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/1705>
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. Recuperado el 14 de 02 de 2023, de Mc Graw Hill: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cruz, S. (2018). Sistema de evaluación de desempeño y productividad laboral para la distribuidora farmacéutica c&y cia. Ltda. de la ciudad de santo domingo. Recuperado el 14 de 02 de 2023, de Repositorio Institucional DSpace Uniandes: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8912/1/PIUSDADM058-2018.pdf>

- Espinoza, G. (2017). Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de producción de una empresa de fabricación de prendas de vestir. Recuperado el 14 de 02 de 2023, de Repositorio institucional de tesis y trabajos de Titulación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7066>
- Gan, F., & Berbel, G. (2011). Manual de Recursos Humanos. Recuperado el 14 de 02 de 2023, de Ediciones Apostrofe: https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Gutiérrez, D. (2018). Estresores laborales y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Supe Pueblo, 2018. Recuperado el 14 de 02 de 2023, de Repositorio Institucional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/1866>
- Hernández , R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2000). Metodología de la Investigación. Recuperado el 07 de 09 de 2022, de Universidad Florencio del Castillo: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Iturralde, J. (2011). 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 de la ciudad de ambato en el año 2010. Recuperado el 15 de 02 de 2023, de Repositorio Digital de la Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Kast, F., & Rosenzweig, J. (1985). Administración en las Organizaciones, Enfoque de Sistemas y de Contingencias. Recuperado el 14 de 02 de 2023, de Editorial McGraw Hill.
- Peopledaily. (2019). China modifica métodos de evaluación a líderes de empresas estatales. Recuperado el 14 de 02 de 2023, de Spanish Peopledaily: <http://spanish.peopledaily.com.cn/n3/2019/0311/c31620-9554810.html>
- Pimentel , P. (2014). Análisis del desempeño laboral del personal profesional, técnico y auxiliar en la municipalidad provincial de Leoncio Prado. Recuperado el 14 de 02 de

2023, de Repositorio Digital de la Universidad Nacional Agraria De La Selva:
https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1118/TS_PPG_2014.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Quintanilla, K. (2018). Gestión por competencias y desempeños laborales en la Municipalidad de Ayacucho. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga: <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/1940>

Romero, R. (2018). Evaluación del nivel de inteligencia emocional (ie) y su influencia en el desempeño laboral de profesionales odontólogos del Distrito de Salud 10d01 Ibarra - Pimampiro - Urcuquí. Recuperado el 15 de 02 de 2023, de Repositorio Digital de la Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/16603>

Sánchez, P. (2018). Propuesta de Evaluación del Desempeño Laboral, según el modelo de 360°; en los Trabajadores Administrativos de la Red de Salud Ayacucho ESSALUD, Distrito de Ayacucho, 2018. Recuperado el 14 de 02 de 2023, de Repositorio de la Universidad Peruana Unión: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1502/Peggy_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Santamaría, D. (2015). Evaluación del desempeño laboral de los egresados y graduados de la Escuela de Hotelería y Turismo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en las organizaciones del sector turístico y hotelero del Distrito Metropolitano de Quito. Recuperado el 15 de 02 de 2023, de Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/8676>

Stoner, J., Freeman, D., & Gilbert Jr., D. (1994). Administración de personas y recursos humanos. Recuperado el 14 de 02 de 2023, de McGraw-Hill Interamericana: https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf

Werther, W., & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. Recuperado el 14 de 02 de 2023, de Mc Graw Hill: <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACI%C>

3%93N%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-

WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

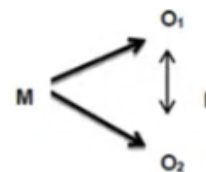
“La Influencia de la Evaluación en el Desempeño Laboral de los Empleados de una Institución Pública de Lima, 2020”					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>GENERAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre la evaluación y el desempeño laboral de los empleados en una institución pública de Lima, 2020?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de -una</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Existe relación entre la evaluación y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública de Lima, 2020.</p> <p>ESPECÍFICAS:</p> <p>Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en las instituciones de los empleados de una</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar qué relación existe entre la evaluación y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública de Lima, 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Establecer qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>No experimental, cuantitativa</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Transversal</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</p>	<p>La población estuvo compuesta por todos los funcionarios públicos de una institución pública de Lima, durante el periodo 2022, los cuales fueron 300 trabajadores. Para la muestra no se aplicó ninguna fórmula, dado que se utilizó una muestra no probabilística por conveniencia del investigador. Por lo tanto, el tamaño muestral se estableció en 30 funcionarios.</p>

<p>institución pública de Lima, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública de Lima, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre organización el desempeño laboral de los empleados de una institución pública de Lima, 2020?</p>	<p>institución pública de Lima, 2020.</p> <p>Existe relación entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública de Lima, 2020.</p> <p>Existe relación entre organización y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública de Lima, 2020.</p>	<p>los empleados de una institución pública de Lima, 2020.</p> <p>Establecer qué relación existe entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública de Lima, 2020.</p> <p>Establecer qué relación existe entre organización y el desempeño laboral de los empleados de una institución pública de Lima, 2020.</p>
--	--	---

Inductivo, deductivo, analítico y explicativo

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Correlacional



VARIABLE INDEPENDIENTE:

Evaluación

Técnica:
Encuesta

Instrumento:
Cuestionario

Método de análisis de datos:
Estadística descriptiva e inferencial

Anexo 2. Matriz de Operacionalización para la variable “Evaluación”

“La Influencia de la Evaluación en el Desempeño Laboral de los Empleados de una Institución Pública de Lima, 2020”

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TIPO DE VARIABLE
Variable independiente: Evaluación	La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado y constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna (Werther y Davis, 2008)	Motivación		Ordinal	Cuantitativa
		Desarrollo profesional		Ordinal	Cuantitativa
		Organización		Ordinal	Cuantitativa

Anexo 3. Matriz de Operacionalización para la variable “Desempeño laboral”
“La Influencia de la Evaluación en el Desempeño Laboral de los Empleados de una Institución Pública de Lima, 2020”

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TIPO DE VARIABLE
Variable dependiente: Desempeño laboral	La evaluación del desempeño laboral se puede definir como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro (Amorós, 2007)	Clima organizacional		Ordinal	Cuantitativa
		Satisfacción laboral		Ordinal	Cuantitativa
		Ambiente laboral		Ordinal	Cuantitativa

Anexo 4. Validez de cuestionario de experta Rossmery Albarrán

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO:

Estimado(a) experto(a):

Estimado(a) experto(a): reciba usted mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a evaluar la calidad de servicio interno de una entidad pública. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 18 ítems en 3 criterios: Consistencia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos generales:

Nombre y Apellido	Rossmery Albarran Taype		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)			
Grado académico:	Bachiller	Magister X	Doctor
Área de Formación académica	Clínica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	15 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más X

I. Breve explicación del constructo

El concepto de evaluación hace mención de manera especial al proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado y constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna.

El desempeño laboral se da como resultado del comportamiento de los trabajadores en consecuencia de sus actividades asignadas y aportes en función a su cargo que depende de la relación que existe entre el colaborador y la organización

II. Criterios de calificación

a. Consistencia

Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría para evaluar el desempeño laboral de una organización, se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada consistente” (puntaje 0), “poco consistente” (puntaje 1), “consistente” (puntaje 2) y “completamente consistente” (puntaje 3).

<i>Nada consistente</i>	<i>Poco consistente</i>	<i>Consistente</i>	<i>Totalmente consistente</i>
0	1	2	3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar el desempeño laboral (puntaje 1), “coherente para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar el desempeño laboral” (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3).

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS		Consistencia	Coherencia	Calidad	Sugerencias
Motivación					
N°	Ítems				
1	Considera usted que su superior inmediato imparte ordenes claras	3			
2	Considera usted que su superior inmediato presta atención a las ideas y opiniones de su equipo de trabajo	3			
3	Considera usted que su superior inmediato lidera las actividades y realiza la correcta distribución de las mismas	3			
4	Usted considera que su superior inmediato enfrenta un problema, y sabe cómo resolverlos de la mejor forma	3			
5	Considera usted que su superior inmediato conoce como tomar decisiones para el beneficio de la entidad pública bajo situaciones difíciles	3			
Desarrollo profesional					
N°	Ítems				
6	Usted considera que la entidad pública, le ofrece el reconocimiento organizacional correspondiente	3			
7	Considera usted que la entidad pública me remunera monetariamente conforme a lo establecido por la ley	3			
8	Usted considera que la entidad pública mantiene a su equipo de colaboradores capacitados constantemente	3			
9	Considera usted que tiene acceso al equipo de trabajo necesario para realizar sus actividades diarias	3			
10	Usted considera que el clima laboral de la entidad pública es el adecuado para el desarrollo de sus actividades	3			
Organización					
N°	Ítems				

Anexo 5. Validez de cuestionario de experta Cristian Martínez
CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO:
Estimado(a) experto(a):

Estimado(a) experto(a): reciba usted mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a evaluar la calidad de servicio interno de una entidad pública. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 18 ítems en 3 criterios: consistencia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos generales:

Nombre y Apellido	Cristian Joel Martinez Agama		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	10		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	15 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

ITEMS		Consistencia	Coherencia	Calidad	Sugerencias
Motivación					
N°	Ítems				
1	Considera usted que su superior inmediato imparte ordenes claras	2			
2	Considera usted que su superior inmediato presta atención a las ideas y opiniones de su equipo de trabajo	3			
3	Considera usted que su superior inmediato lidera las actividades y realiza la correcta distribución de las mismas	2			
4	Usted considera que su superior inmediato enfrenta un problema, y sabe cómo resolverlos de la mejor forma	2			
5	Considera usted que su superior inmediato conoce como tomar decisiones para el beneficio de la entidad pública bajo situaciones difíciles	3			
Desarrollo profesional					
N°	Ítems				
6	Usted considera que la entidad pública, le ofrece el reconocimiento organizacional correspondiente	3			
7	Considera usted que la entidad pública me remunera monetariamente conforme a lo establecido por la ley	3			
8	Usted considera que la entidad pública mantiene a su equipo de colaboradores capacitados constantemente	3			
9	Considera usted que tiene acceso al equipo de trabajo necesario para realizar sus actividades diarias	3			
10	Usted considera que el clima laboral de la entidad pública es el adecuado para el desarrollo de sus actividades	3			
Organización					
N°	Ítems				

Anexo 6. Validez de cuestionario de experta Mario Ninaquispe
CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO:
Estimado(a) experto(a):

Estimado(a) experto(a): reciba usted mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a evaluar la calidad de servicio interno de una entidad pública. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 18 ítems en 3 criterios: consistencia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos generales:

Nombre y Apellido	Mario Ninaquispe		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	15 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clínica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	15 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

ITEMS		Consistencia	Coherencia	Calidad	Sugerencias
Motivación					
Nº	Ítems				
1	Considera usted que su superior inmediato imparte ordenes claras	2			
2	Considera usted que su superior inmediato presta atención a las ideas y opiniones de su equipo de trabajo	3			
3	Considera usted que su superior inmediato lidera las actividades y realiza la correcta distribución de las mismas	3			
4	Usted considera que su superior inmediato enfrenta un problema, y sabe cómo resolverlos de la mejor forma	2			
5	Considera usted que su superior inmediato conoce como tomar decisiones para el beneficio de la entidad pública bajo situaciones difíciles	3			
Desarrollo profesional					
Nº	Ítems				
6	Usted considera que la entidad pública, le ofrece el reconocimiento organizacional correspondiente	3			
7	Considera usted que la entidad pública me remunera monetariamente conforme a lo establecido por la ley	3			
8	Usted considera que la entidad pública mantiene a su equipo de colaboradores capacitados constantemente	3			
9	Considera usted que tiene acceso al equipo de trabajo necesario para realizar sus actividades diarias	3			
10	Usted considera que el clima laboral de la entidad pública es el adecuado para el desarrollo de sus actividades	3			
Organización					
Nº	Ítems				

