

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

---

**FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL ALTO  
DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO  
ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AGRARIA DE LA SELVA**

---

**“PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN”**

**JULIO CESAR LEMOS AGÜERO**

**TINGO MARÍA, PERÚ**

**2020**



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
Tingo María  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
Av. Universitaria s/n - ☎ (062) 562342 anexo 247 - FAX: (062) 561156



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 01-2020-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 03 días del mes de enero de 2020, siendo las 11:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de simulación de negocios y asesoría empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.182/2018-D-FCEA, de fecha 30 de julio de 2018, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para optar el título de Licenciado en Administración denominado:

#### FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL ALTO DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

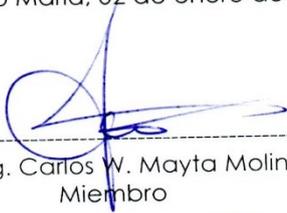
Presentado por el Bachiller en Ciencias Administrativas LEMOS AGUERO, Julio César, luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 26° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

**APROBADO POR : UNANIMIDAD**  
**CALIFICATIVO : MUY BUENO**

Siendo las 12:20 p.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 02 de enero de 2020.

  
-----  
Dr. Miguel Angulo Cárdenas  
Presidente del Jurado

  
-----  
Mag. Carlos W. Mayta Molina  
Miembro

  
-----  
Mag. Jhon Hitler Meléndez Ordoñez  
Miembro

  
-----  
Lic. Adm. Leonor Huamán Camacho  
Asesor

**Nota:**  
(Excelente = 19-20)  
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)  
(Bueno = 13, 14, y 15)  
(Regular = 11, 12,)  
(Malo = 0, o 10)

**REGISTRO DE TESIS CONDUCENTE AL TÍTULO UNIVERSITARIO**  
(Resol. 059-2013-R-UNAS)

**DATOS GENERALES DE PREGRADO:**

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva

Facultad : Ciencias Económicas y Administrativas

Título de Tesis : Factores que intervienen en el alto desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Autor: Bach.adm Julio Cesar Lemos Agüero

Asesor: Lic.Adm Leonor Huamán Camacho

Área Académica :

Desarrollo Humano

Programa de investigación:

Desarrollo Social

Línea(s) de investigación(s):

Capital Humano

Eje temático de investigación:

Gestión estratégica del capital humano

Lugar de ejecución:

Universidad Nacional Agraria de la Selva, Provincia de Leoncio Prado, región de Huánuco

Duración:

Inicio : 15 Diciembre 2018

Término : 01 de Noviembre 2019

Presupuesto de financiamiento:

FEDU : S/. SOS

Propio : S/. 1,810.60

Otros : S/. -.-

.....  
Bach. Julio Cesar Lemos Agüero  
Tesista

.....  
Lic.Adm Leonor Huamán Camacho  
Asesor

## **DEDICATORIA**

### **A DIOS**

Por guiarme por el buen camino.

### **A MI PADRES**

Por su amor, amistad y confianza

### **A MIS HERMANOS**

Por tener un ejemplo a seguir y logren el éxito en su vida.

### **A MIS DOCENTES**

Por su consejos y enseñanzas impartidas en clases.

### **A COMPAÑEROS DE CLASES**

Por su apoyo y ayuda involuntaria.

## **AGRADECIMIENTO**

- A nuestro Dios Todo poderoso, quien nos cuida y nos llena de bendiciones, guía e ilumina con mucha sabiduría mi vida.
- A mis padres, quienes me apoyaron con sus consejos, amor incondicional y confianza.
- A la Universidad Nacional Agraria de la Selva, mi alma mater encargada de mi formación profesional.
- Al Lic. Adm. Leonor Huamán Camacho por su tiempo dedicado a asesorarme y aconsejarme en el desarrollo de mi tesis.
- A mi familia y amigos, por brindarme su apoyo en cada etapa de mi vida.
- A mis docentes por los conocimientos impartidos en clases lo cual los aplico hoy en día en mi vida profesional.

## ÍNDICE

<b>CAPITULO I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPITULO II. MARCO TEÓRICO</b> .....	5
2.1. BASES TEÓRICA .....	5
2.2. ANTECEDENTES.....	14
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS .....	18
<b>CAPITULO III. MÉTODOS</b> .....	21
3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	21
3.2. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	21
3.3. POBLACIÓN .....	22
3.4. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	23
3.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS.....	24
3.6. PROCEDIMIENTOS .....	24
<b>CAPITULO IV. RESULTADOS</b> .....	26
<b>4.1. CARACTERÍSTICAS DE LAS MUESTRAS</b> .....	26
<b>4.2. ANÁLISIS DE DIMENSIONES</b> .....	28
4.2.1. ORIENTACIÓN A RESULTADOS .....	28
4.2.2. CALIDAD .....	29
4.2.3. RELACIONES INTERPERSONALES .....	29
4.2.4. INICIATIVA .....	30
4.2.5. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.....	31
4.2.6. TRABAJO EN EQUIPO .....	31
<b>4.3. “NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA”</b> .....	32
<b>4.4. “RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL, LOS NIVELES REMUNERATIVOS, EL GRADO DE ESTUDIO Y EL TIEMPO DE SERVICIO EN EL PUESTO”</b> . .....	33
<b>4.5. “RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL, LOS NIVELES REMUNERATIVOS, GRADO DE ESTUDIOS Y TIEMPO DE SERVICIO EN EL PUESTO SEGÚN SU GRUPO OCUPACIONAL”</b> . .....	37
<b>4.6. “RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL ALTO, LOS NIVELES REMUNERATIVOS, GRADO DE ESTUDIOS Y EL TIEMPO DE SERVICIOS EN EL PUESTO”</b> . .....	42
<b>CAPITULO V. DISCUSIÓN</b> .....	45
<b>CONCLUSIONES</b> .....	48
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	49
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Población de los servidores públicos administrativo de la UNAS.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 2. Estadística Descriptiva.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 3. Nivel de desempeño laboral .....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 4. Sexo de los encuestados.....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 5. Grupo ocupacional.....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 6. Dependencia de los servidores públicos .....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 7. Nivel remunerativo .....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 8. Tiempo en el cargo (años).....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 9. Grado de Estudios .....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 10. El Nivel de desempeño laboral en la Universidad Nacional Agraria de la Selva.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 11. Estadística descriptiva del desempeño laboral total.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 12. Relación entre desempeño laboral y nivel remunerativa .....</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 13. Relación entre desempeño laboral y tiempo de servicio .....</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 14. Relación entre desempeño laboral y Grado académico.....</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 15. Relación entre desempeño laboral y Grupo Ocupacional. ....</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 16. Relación entre desempeño laboral y nivel remunerativo. ....</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 17. Relaciona entre desempeño laboral y Tiempo de servicio. ....</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 18. Relación entre el desempeño laboral y el Grado Académico .....</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 19. Relación entre desempeño laboral y Nivel Remunerativo.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 20. Relación entre Desempeño laboral y Tiempo de servicio. ....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 21. Relación entre desempeño laboral y el Grado Académico. ....</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 22. Relación entre el desempeño laboral y el nivel remunerativo. ....</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 23. Relación entre el desempeño laboral y el Tiempo de servicio. ....</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 24. Relación entre el desempeño laboral y Grado Académico. ....</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 25. Relación entre desempeño laboral y Nivel remunerativo. ....</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 26. Relación entre desempeño laboral y Tiempo de servicio. ....</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 27. Relación entre desempeño laboral y grado académico. ....</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 28. Relación entre desempeño laboral y grupo ocupacional. ....</i>	<i>43</i>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Dimensión orientación a resultados.....</i>	<i>28</i>
<i>Figura 2. Dimensión Calidad.....</i>	<i>29</i>
<i>Figura 3. Dimensión Relaciones interpersonales.....</i>	<i>30</i>
<i>Figura 4. Dimensión Iniciativa.....</i>	<i>30</i>
<i>Figura 5. Dimensión Asistencia y puntualidad.....</i>	<i>31</i>
<i>Figura 6. Dimensión trabajo en equipo.....</i>	<i>31</i>
<i>Figura 7. Dimensión Organización.....</i>	<i>32</i>

## RESUMEN

El objetivo del estudio es conocer el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva y cuáles son los factores de mayor relevancia que contribuyen a dicho desempeño, para ello se utilizó un cuestionario de 20 ítems para medir el desempeño laboral, la muestra fue la misma que la poblacional en los encuestados conformados por 180 servidores públicos administrativos, el tipo de investigación es básica y de nivel relacional. Para la recolección de datos se empleó el diseño transversal, evaluándose el desempeño laboral basado en la ficha de valoración anónima (20 ítems tipo Likert; 7 dimensiones). Para determinar el grado de relación se calcularon los coeficientes de correlación de Pearson, Los resultados obtenidos mediante SPSS, indican que el 43% de los servidores públicos administrativos califican con un alto desempeño laboral, el 56% tiene un desempeño normal y un 1% un bajo desempeño. El desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la selva tiene relación directa con el nivel remunerativo p-value ( $0,024 < 0,05$ ) y el grado académico p-value ( $0,018 < 0,05$ ) mientras que con el tiempo de servicio no existe relación p-value ( $0,785 > 0,05$ ). Los servidores públicos que son parte del alto desempeño laboral son 81, los cuales existe relación entre el desempeño laboral y grado académico p-value ( $0,025 < 0,05$ ), mientras que con el nivel remunerativo p-value ( $0,140 > 0,05$ ) y el tiempo de servicio p-value ( $0,952 > 0,05$ ) no existe una relación directa.

**Palabras clave:** Desempeño Laboral, Evaluación de Desempeño, Grupo ocupacional, Nivel remunerativo, Tiempo de Servicio, Grado de estudios, Servidor público.

## ABSTRACT

The objective of the study is to understand the job performance level of the administrative civil servants at the Universidad Nacional Agraria de la Selva and what the factors are with the greatest relevance, which contribute to the said performance, to do this, a twenty item questionnaire was used in order to measure the job performance, the sample was the same as the population of those surveyed, made up of 180 administrative civil servants, the research type is basic and at a relational level. For the data collection, a cross-sectional design was used, evaluating the job performance based on an anonymous rating sheet (twenty Likert type items; seven dimensions). In order to determine the degree of relationship, the Pearson correlation coefficients were calculated, the results were obtained using SPSS, indicating that 43% of the administrative civil servants qualify as having a "high" job performance, 56% have a "normal" job performance and 1% a "low" performance. The job performance of the administrative civil servants at the Universidad Nacional Agraria de la Selva has a direct relationship with the level of remuneration, p-value ( $0.024 < 0.05$ ) and academic level p-value ( $0.018 < 0.05$ ), while with the "time of service," no relationship exists, p-value ( $0.785 > 0.05$ ). There are eighty one civil servants who are part of the "high" job performance, for whom a relationship exists between job performance and academic level, p-value ( $0.025 < 0.05$ ); meanwhile, with the level of remuneration, p-value ( $0.140 > 0.05$ ) and the time of service, p-value ( $0.905 > 0.05$ ) no direct relationship exists.

**Keywords:** Job Performance, Performance Evaluation, Occupational Group, Level of Remuneration, Time of Service, Academic Level, Civil Servan.

## **CAPITULO I. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación que lleva por título factores que intervienen en el alto desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, tuvo por objetivo conocer el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva y su relación con el nivel remunerativo, tiempo de servicio y grado de estudio.

Las instituciones públicas fueron creadas para brindar servicio adecuado a la sociedad de un determinado territorio, la modernización del estado, la implementación de la gestión por proceso hace que el capital humano juegue un papel muy importante en la realización de su trabajo aportando conocimiento, habilidades y cualidades (Chiavenato, 2009).

Las funciones de un puesto de trabajo va de la mano con un personal idóneo es decir, con las competencias adecuadas para ejecutarlas eficientemente; en el caso de las instituciones públicas la estabilidad laboral juega un papel importante para el desempeño del colaborador en su puesto de trabajo, de modo que el colaborador adquiera la experiencia suficiente para lograr la eficacia en sus funciones. Sin embargo, las rotaciones del personal en ocasiones no toman en cuenta la especialización del servidor, generando riesgos para desarrollar un buen trabajo; pero es necesario precisar que el desempeño del personal puede estar condicionado ya sea por la remuneración, clima laboral, tiempo de servicio, grado de estudio y otros.

Conocer el desempeño laboral del personal que labora en una institución pública y saber si tiene las competencias necesarias conlleva a realizar cuestionarios y evaluar los

resultados que aporta a la institución en el cumplimiento de sus fines y objetivos. Según la legislación actual (Ley del servicio civil N°30057) el personal tiene el derecho de ser capacitado constantemente en el puesto que desempeña, asimismo de ser evaluado en cuanto a su rendimiento y se debe incentivar el buen desempeño del servidor público.

Es muy importante saber cuáles son los factores más relevantes que estarían desencadenando en un buen desempeño de los servidores públicos administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva , la gestión del talento humano en las organizaciones juega un papel muy importante ya que un buen desempeño laboral logra las metas y los objetivos institucionales.

Según Pimentel (2014). “El problema principal del desempeño está limitado en dos contextos; primero, porque las instituciones públicas enfrentan dificultades en organizar esfuerzos de los trabajadores para lograr resultados a través de una gestión basada en competencias en cumplimiento de las metas, que es una estrategia que garantiza el logro de los objetivos institucionales”, bajo los parámetros de innovación, creatividad, Productividad, calidad, oportunidad, costos óptimos y mejoramiento continuo. Segundo, es la consecuencia de la primera, por que las instituciones públicas como cualquier organización”, “tiene un conjunto de proyectos complejas que ejecutan sin la debida sistematización de actividades y tareas que generan un rendimiento laboral poco satisfecho”.

La Ley N° 30057, Ley del servicio civil especifica ciertos parámetros para que el personal de la institución pública cumpla con los objetivos que se establece, así mismo ser evaluado en base a sus competencias priorizando la meritocracia.

Estudiar los factores que desencadenan en un desempeño óptimo del personal nos permitiría conocer el desempeño actual de los empleados así como la relevancia de la contribución de esos factores en su desempeño.

Tal conocimiento servirá para que las autoridades universitarias mantengan y/o superen los estándares de desempeño positivos encontrados en el trabajo de sus empleados. Así mismo, establecer las acciones necesarias para mejorar aquellos factores negativos que no están permitiendo un alto desempeño

La Universidad Nacional Agraria de la Selva es una institución pública que brinda el servicio de educación disponible a la sociedad peruana, en segundo plano brinda servicios a estudiantes o público en general fijados en su TUPA Y TUSNE, asimismo tiene una estructura organizacional conformada por áreas administrativas por lo cual requiere de personal regidos por las normativas nacionales del SERVIR, los servidores públicos administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva se organizan en grupos ocupacionales (Profesional, técnicos y auxiliares), lo que esta investigación busca es conocer el nivel de desempeño y que factores intervienen en el alto desempeño de sus servidores públicos.

Formulando la siguiente interrogante a explicar:

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva y cuáles son los factores de mayor relevancia que contribuyen a dicho desempeño?

La investigación está marcado en identificar los factores del desempeño laboral en la Universidad Nacional Agraria de la Selva considerando que el desempeño laboral en las organizaciones es de alto relevancia en el cumplimiento de los objetivos y conocer su comportamiento será de gran ayuda para conocer la realidad de los servidores públicos

administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, identificar los factores que permite un alto desempeño ayuda que la Dirección de Recursos humanos de la Humanos pueda desarrollar planes para el mejoramiento continuo de sus colaboradores con un fin de desarrollo personal y profesional, así mismo ver si existe relación entre los nivel remunerativo , el grado de estudio y el tiempo de servicio con el alto desempeño laboral, tomando en cuenta que el comportamiento del humano solo consta de una inteligencia cognitiva, emocional o múltiple sino también del contexto donde está ubicado y la debida importancia que se le da por cual se siente valorado y ello con lleva a poner más empeño y esfuerzo en lo que hace, motivar las acciones ya sea de forma extrínseca o intrínseca garantiza un alto desempeño laboral dentro de la organización.

Siendo el objetivo de la tesis:

- Conocer el nivel de desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva y cuáles son los factores de mayor relevancia que contribuyen a dicho desempeño

Planteando la siguiente hipótesis a demostrar:

- Conocer si el desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva tiene relación significativa con el nivel remunerativo.
- Conocer si el desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva tiene relación significativa con el tiempo de servicio.
- Conocer si el desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva tiene relación significativa con el grado de estudio.

## CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. BASES TEÓRICA

#### 2.1.1. Administración de desempeño laboral

La administración actual está orientada a buscar resultados eficientes en un mundo globalizado y tecnológico. Chiavenato (2006). Afirma que “la Administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el trabajo de los miembros de la organización y de utilizar todos sus recursos disponibles para alcanzar sus objetivos organizacionales que han sido definidos”.

Ruiz & Gabo (2013). Menciona que “la administración del desempeño se trata del proceso mediante el cual las compañías se aseguran de que la fuerza laboral trabaje para alcanzar las metas y tareas organizacionales”, asimismo considera prácticas que los gerentes definen las metas y tareas del colaborador, desarrollo sus habilidades, capacidades y evalúa de manera constante su desenvolvimiento dirigido a metas, objetivos, y luego los motiva de forma intrínseca o extrínseca que se espera que tendrá sentido en cuanto a las necesidades de la organización y a las aspiraciones futuras del colaborador en su ámbito profesional.

Chiavenato (2009). Afirma “que la evaluación del desempeño se encamina, cada vez más, a convertirse en una acción más amplia y extensa. Las organizaciones están migrando hacia lo que llamamos la administración del desempeño”, ósea, el rendimiento medible que la fuerza del trabajo del talento humano aporta a la institución ya sea en habilidades, cualidades o competencias individuales y más el reconocimiento de los colaboradores que se maximiza cuando

se aplican al máximo sus aspectos positivos en la actividad de la organizaciones y cuando esta adquiere una modificación estructural que refuerza y aumente el desempeño laboral al realizar sus funciones y lo dirige hacia sus objetivos estratégicos institucionales . El ser humano nace con habilidades innatas las cuales le son fáciles de resolver asimismo en todo ese tiempo de vida va adquiriendo habilidades a través de sus sentidos esto con lleva a un desarrollo personal y con herramientas necesarios se logra el desarrollo en equipo, el desarrollo exitoso de la administración, claro está implicado mucho más que seguir con una lista de comportamientos secuenciales. “El desarrollo de habilidades directivas competentes es mucho más difícil que desarrollar habilidades asociadas con una función laboral, estas habilidades están vinculadas con un conocimiento básico más complejo que otros tipos de habilidades” (Whetten & Camero, 2011).

### **2.1.2. Elementos del desempeño laboral**

El desempeño del personal en la organización depende de factores internos y externos en la cual es fundamental identificarlos una de ella los factores actitudinales que comprende la actitud, las disciplina, cooperación, iniciativa, discreción, habilidad de seguridad, presentación personal, interés, Responsabilidad creatividad, capacidad de realización ,calidad conocimiento del trabajo, exactitud, trabajo en equipo, cantidad, liderazgo. Es muy importante tener en cuenta la higiene laboral referida a las condiciones ambientales en el trabajo donde se debe garantizar la salud y bienestar de los colaboradores. Chiavenato (2006). Menciona que “la higiene laboral y busca evitar la exposición del organismo humano a agentes externos como el ruido, el aire, la temperatura, la humedad, la iluminación y los equipos de trabajo fundamental para un buen desempeño laboral”.

Chiavenato, (2006). Menciona “que las organizaciones deben ofrecer las condiciones necesarias para desarrollar el talento humano, que es el patrimonio invaluable que una organización puede juntar para alcanzar la competitividad y el éxito en conjunto.

El capital humano está compuesto de:

Talento: “Dotados de conocimiento, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante sin embargo, no se puede abordar el talento de forma aislada como un sistema cerrado, pues debe existir un contexto que le permita libertad, autonomía y cobertura para poder expandirse”.

Contexto: “Es el lugar de condición interna y adecuada donde los talentos se desarrollan y crecen.

### **2.1.3. La evaluación del desempeño laboral**

En la evaluación del desempeño la parte relacionada a la evaluación por competencias laborales contempla los siguientes criterios:

- a) Conocimiento (Saber): Agrupación de conocimientos, ideas, procedimientos relacionados con el actuar referentes a las habilidades a desarrollar.
- b) Habilidad (Saber Hacer): Agrupación de Habilidades que ayudan a desarrollar, ejecutar los conocimientos que podemos realizar.
- c) Actitud (Saber estar): Agrupación de actitudes afines con las características del medio organizacional y/o social.

- d) Motivación: Agrupación de aspectos concernientes con la motivación, el impulso interno de realizar una acción a favor de un reconocimiento.

Chiavenato (2009). Afirma “que la evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo”. (Chiavenato, 2009). Menciona que “Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización. Este proceso recibe distintos nombres, como evaluación de méritos, evaluación personal, informes de avance, evaluación de eficiencia individual y grupal y varía enormemente de una organización”. “En realidad es un proceso dinámico que influye en la evaluado, a su gerente y las relaciones entre ellos y que en la actualidad”. (Puchol, 2003). Menciona “es una técnica de dirección imprescindible para la actividad administrativa por su complejidad en procedimiento continuo y sistemático, orgánico y en cascada, de expresión de juicios acerca del personal de una empresa”.

Alles, (2005). Menciona “que un sistema de evaluación del desempeño por competencias es imprescindible, pero sus resultados se ven luego de un tiempo; como mínimo es necesario que transcurra un ejercicio fiscal desde su implementación”. Mantener un registro que monitoree el desempeño laboral del colaborador en la organización garantiza que los resultados que dé las evaluaciones tengan valides en su rendimiento actual.

Las evaluaciones efectuadas por los jefes inmediatos según el rendimiento de su personal está reflejada del resultado que este le brinda a pesar de la dificultad,

cantidad y la autonomía, según Fichman (2014) cuando le damos autonomía a una persona, existe la posibilidad de que se equivoque la manera en que manejamos el error determina el apetito de autonomía del subordinado. Cuando una persona se equivoca y la hacemos sentir mal gritándola, maltratándola o castigándola, esta Persona aprende que lo más seguro e dejar que el jefe tome las decisiones, auto limitando su propia autonomía.

#### **a) Evaluación 360**

Según Capuano (2004) “El 360° Feedback Premium es un sistema de evaluación de desempeño integral donde la persona es evaluada por todo su entorno: jefes, pares, subordinados, proveedores y clientes. Cuanto mayor sea el número de evaluadores, mayor será el grado de fiabilidad del sistema”. La evaluación 360 busca conocer las opiniones que tiene el entorno del individuo en estudio, en la evaluación se sabrá si es favorable o desfavorable el desempeño del colaborador en sus funciones laborales, según (Chiavenato, 2009) menciona “que las la evaluación 360 es una herramienta de desarrollo profesional y personal por que identifica potencialidades y áreas neurálgicas del evaluado”.

Este tipo de evaluación se la considera por romper el paradigma de que “ El jefe es la única persona que puede evaluar las competencias de sus subordinados, pues ahora se toma en cuenta la opinión de quienes conocen y lo ven actuar, como son sus pares, sus subordinados, sus clientes internos y proveedores” (Benavides, 2002). “En el ámbito empresarial también es conocido con un tipo de instrumento muy versátil que puede ser aplicado en muchos aspectos dentro de la organización, pues por su complejidad evaluadora y eficaz permite utilizar de diferentes maneras para mejorar el desempeño y maximizando los resultados integrales de la empresa” (Davis, 2003).

**b) Otros Métodos de evaluación de desempeño**

Chiavenato (2009) ha planteado un conjunto de métodos los cuales se menciona a continuación:

**Escalas gráficas**

Chiavenato (2009). “Es una tabla de doble asiento, donde se registran, en los renglones, los factores de la evaluación y en las columnas las calificaciones de la evaluación del desempeño. Los factores de la evaluación representan los criterios relevantes o los parámetros básicos para evaluar el desempeño de los trabajadores”. “El método de las escalas gráficas valora el desempeño de los colaboradores de una organización por medio de factores con previa definición. Para ello utiliza un formulario de doble asiento, en el cual las líneas horizontales representan los factores de la evaluación del desempeño, mientras que las verticales representan los grados de variación”.

**Método de los incidentes críticos**

Chiavenato (2009). “Es un método tradicional de evaluación del desempeño muy sencillo y se basa en las características extremas (incidentes críticos) que representan desempeños sumamente positivos (éxito) o negativos (fracaso). El método no se ocupa del desempeño normal, sino de desempeños excepcionales, sean positivos o negativos. Se parece a la técnica de administración por excepciones que utilizaba Taylor al inicio del siglo xx. Cada factor de la evaluación del desempeño se transforma en incidentes críticos o excepcionales con el objeto de evaluar los puntos fuertes y los débiles de cada trabajador”.

### **Método de investigación de campo**

Chiavenato (2009). “Es un método de evaluación de desempeño que se centra en entrevistas de un especialista en evaluación con el jefe inmediato de los subordinados, con las cuales se evalúa el desempeño de estos y se registran las causas, orígenes y motivos de tal desempeño con base en el análisis de hechos y situaciones reales. Es un método de evaluación más amplio que además de su diagnóstico del desempeño del colaborador, ofrece la posibilidad y planeas con el jefe inmediato su desarrollo en su puesto de trabajo y en la organización en general”.

### **Métodos de comparación de pares**

Chiavenato (2009). “Es un método de evaluación del desempeño que compara a los colaboradores de dos en dos, en la columna derecho se apunta quien se considera que tiene una mejor relación con el desempeño”. “Con este método también de evaluación eficaz. Se establece una características y cada subordinado se compara con los demás pares de subordinados, indicando quien es el mejor de ese par (con + 0 -) identificando, quien es el mejor empleado de todo los evaluados”.

### **c) Método empleado en la administración pública**

El método para medir la evaluación de los servidores públicos administrativos se emplea mediante un formato tipo encuesta con escalas de 1 a 5, con las siguientes dimensiones orientación al resultado, calidad, trabajo en equipo, asistencia y puntualidad, organización y relaciones interpersonales asimismo recoge información del nivel de remuneración, grado de estudio, grupo ocupacional y tiempo de servicio. Esta ficha fue diseñada por Pimentel

(2014) para estudiar la relación del desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Leoncio Prado con factores que están asociados a un nivel alto de desempeño laboral.

Para el desarrollo la ficha se basó en la normativa de servir y en las escrituras de Chiavenato respecto al desempeño laboral, considerado que evaluar a un ser humano es de tipo complejo ya que nuestra parte cognitiva y emocional son distintas.

#### **2.1.4. La responsabilidad de la evaluación de desempeño**

Según Chiavenato (2009) menciona que de acuerdo a la política que adopte la empresa la responsabilidad de la evaluación del desempeño se atribuye.

##### **Al Gerente**

El gerente de línea asume la responsabilidad del desempeño y la evaluación de sus subordinados

##### **Al propio individuo**

El propio es responsable de su desempeño y de su propia evaluación, se emplea la autoevaluación del desempeño.

##### **Al individuo y a su gerente.**

Las organizaciones adoptan un nuevo esquema más avanzado y dinámico de la administración del desempeño.

Es así que resurge la antigua administración por objetos (APO) pero ahora con una nueva presentación más dinámica; ahora la APO es en esencia democrática, participativa, incluyente y muy motivadora.

##### **El área encargada de la administración de Recursos Humanos**

El área encargada de la administración de recursos humanos es el responsable de evaluar el desempeño de todas las personas de la organización.

Cada gerente proporciona información sobre el desempeño pasado de las personas la cual se procesa e interpreta para generar informes o programas de acción coordinados por el Área de administración de recursos humanos.

### **2.1.5. La importancia del capital humano en la organización**

Ruiz & Gago (2013) menciona “que el capital humano es la riqueza que tiene una empresa en relación con la cualificación del personal que trabaja en ella”, en este sentido el termino de capital humano es el valor del servidor en sus grupos o niveles ocupacionales, este capital humano está compuesto por el conocimiento, las habilidades, actitudes y motivaciones, ello busca generar una ventaja competitiva individual y grupal.

Las organizaciones están estructuradas por unidades orgánicas establecidas con funciones y roles establecidos en sus normativas internas, El capital humano es el encargado gestionar correctamente los recursos financiero y materiales acorde con los objetivos establecidos por ellos es obligación de las áreas competentes a la gestión del talento humano de incrementar sus capacidades asegurando su crecimiento, desarrollo profesional y personal. El capital humano siempre debe ser evaluado con el fin de conocer su situación actual y su pronta mejora en el aspecto de su debilidad asimismo designarle un lugar idóneo para su desarrollo por su excelente capacidad.

La importancia del capital humano dentro de la organización es indiscutible, el colaborador siempre busca desarrollarse profesional y personal en la organización que la acoge. (Schein, 1990) plantea que todos las personas tiene un ancla, mejor dicho que lo induce a su propia carrera. Las anclas son, esencialmente las áreas de competencia, y los motivos y valores a los que no estamos dispuestos a renunciar, para algunas personas la seguridad y la estabilidad son sus verdaderos

motivadores, son profesionales que toman pocos riesgos en su carrera, asimismo están personas que desean ser mejor en su especialidad, lo que realmente los motiva es ejercer su talento en su área de conocimiento. Fichman (2010) menciona que algunos individuos al inicio de su vida profesional que no les gusta la regla, los procedimientos, ni las políticas, quieren libertad.

## **2.2. ANTECEDENTES**

Medina (2017), “desarrolló una tesis, con el propósito de determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad provincial de Santa, Chiclayo 2017 su población estuvo conformada por 211 empleados administrativos y se determinó la muestra quedando 66 empleados”. “Se utilizó la observación como técnica, el caso de los instrumentos para medir cada variable se utilizó una ficha de observación, los datos logrados se procesaron en la estadística descriptiva por medio del programa SPSS”.

Concluyendo “que el 82% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa demostró un bajo desempeño laboral, el 17% evidenció un mediano desempeño laboral y en el restante 2% se observó un alto desempeño laboral, lo mismo aconteció en los resultados a nivel de dimensiones, lo cual se determina en un deficiente desempeño laboral en el personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Se recomienda de forma inmediata que el personal nombrado se capacite para adquirir nuevos conocimientos y así puedan atender a los administrados con eficiencia”.

Pimentel (2014), “desarrolló una tesis, con el propósito de determinar el grado de relación entre el desempeño laboral y las variables nivel de remuneración, Tiempo en el puesto de trabajo, grado de estudios, experiencia según el grupo ocupacional (profesional 45,6% , Técnico 38,6% ; 15,8%) al cual pertenecen los trabajadores (n=57; 41% del total)

de la municipalidad provincial de Leoncio Prado (MP-LP), Tingo María, Perú, de los cuales 50,9 eran mujeres”.

Concluye “que el 47,3% de los trabajadores logran el alto desempeño laboral (tiempo vinculación más frecuente: 3 años). Los indicadores globales no identificables por los evaluadores anónimos son”: “incumplimiento volumen requerido de trabajo (15,8%), errores en la tareas (15,5%) y necesidad de supervisión (8,8%). El desempeño laboral tanto en el personal profesional como técnico, tienen relación directa y significativa con el nivel remunerativo”; y únicamente en el personal profesional está altamente relacionado con el grado de estudios y el tiempo de servicios en el puesto. “Mientras tanto, en el personal técnico como auxiliar, el desempeño laboral no tiene relación alguna ni con el grado de estudios tampoco con el tiempo de permanencia en el puesto”.

Quintanilla (2010), “desarrolló una tesis con el propósito de conocer la relación sobre la gestión por competencias y desempeños laborales en las municipalidades de Ayacucho, y en base a una encuesta de 2,135 trabajadores y funcionarios de las municipalidades de la ciudad de Ayacucho”, “específicamente en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Municipalidad Distrital de Carmen Alto y la Municipalidad Distrital de Jesús Nazareno”.

Concluyendo “que una nueva concepción para los directivos y trabajadores viene a ser el reto de adecuarse a las exigencias del contexto y los cambios globales. Siendo necesario adaptar todo un sistema de gestión por competencias en busca de la excelencia organizacional en el presente y futuro”, “debido a la influencia significativa de ésta en los desempeños laborales del colaborador. Asimismo, tienen que comprender mejor el desarrollo de habilidades, destrezas y cualidades de las capacidades para el manejo de la tecnología aplicada, capacidades para el trabajo en equipo, fomentar el desarrollo de la

creatividad e iniciativa, capacidades para el desarrollo de proyectos”, “para tomar decisiones de riesgo, orientar adecuadamente las actitudes y conductas, la práctica de valores institucionales, la capacitación por competencias, etc. Es decir, encaminar su accionar hacia un sistema de gestión por competencias como estrategia de desarrollo y cambio de las 27 municipalidades, porque influyen en los desempeños laborales de los trabajadores de los referidos municipios”.

Iturralde (2011), “desarrolló una tesis con el propósito de determinar la relación entre el desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscuss Ltda”. .”con el propósito de proponer soluciones que le permiten mejorar en el corto plazo la situación que atraviesa, tomando como muestra 78 trabajadores”.

Concluye que el 100 de los trabajadores encuestados afirman que tienen conocimiento sobre la evaluación de desempeño que lleva acabo la cooperativa de ahorro y crédito oscus Ltda., respecto al ambiente laboral se encuentra que el 42% menciona que es buena mientras que el 15% la considera mala, el 19 la considera muy buena y el 23% regular.

“Respecto a la correcta definición de sus funciones laborales los 46 funcionarios mencionaron que se encuentran definidas sus funciones que realizan, representando el 59%, sin embargo también hay un 41% que menciona que existe duplicidad de funciones, situación que forzará a un cambio profundo en el planteamiento”, organización y en el análisis, todos estos datos permitirá desarrollar la propuesta de solución en un corto o mediano plazo.

Soto (2013), “desarrollo una investigación de tesis con el propósito de determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores

administrativos de la municipalidad distrital de Yauli – Huancavelica, con una muestra de 54 trabajadores administrativos de la institución”.

La “conclusión de la investigación comprobó que existe relación entre las dos variables; el clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral, es decir, a medida que mejora el clima organizacional de la organización mejora de manera positiva el desempeño laboral de los trabajadores administrativos”. “La hipótesis específicas se demostró que el ambiente físico, ambiente social, actitudes y valores, identificación con la entidad se relacionan de manera positiva y significativa con el desempeño laboral”.

Rojas (2016), “desarrolló una tesis con el propósito de determinar la relación entre conflicto y desempeño laboral en ATA-IEH SAC Chiclayo con una muestra de 25 colaboradores”, concluyendo que de acuerdo al resultado se puede encontrar, “si existe relación entre conflicto y desempeño laboral puesto que el coeficiente de correlación de Pearson arrojó 0,738, lo que indica un nivel alto de correlación entre las variables estudiadas”. “Con ello se cumple al objetivo general de la presente investigación, por lo tanto se ha rechazado la hipótesis nula y se ha confirmado la hipótesis de trabajo”.

Rojas (2016), “En cuanto a los conflictos laborales funcionales y disfuncionales que se presentan en la empresa Ata-Irh SAC, conllevan a bajar la calidad de los servicios puesto que no se logran los objetivos y metas al no tener una visión clara de la empresa y que los superiores no toman en cuenta las sugerencias de los colaboradores”, “por lo tanto el conflicto laboral genera un bajo desempeño laboral, causando deficiencia en las tareas asignadas, desmotivación, falta de comunicación entre directivos, supervisores y empleados”.

## **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

### **a). Desempeño Laboral**

El desenvolvimiento del colaborar en la organización a base de sus conocimientos, actitud, habilidades conlleva al éxito de objetivos y metas. Chiavenato (2009) menciona “que el desempeño en la organización depende de muchas contingencias. Varía de una persona a otra y de una situación a otra, porque depende de innumerables factores condicionantes que influyen en él”.

### **b). Evaluación de desempeño**

Capuano (2004), Menciona “que la evaluación de desempeño es una herramienta muy importante que debe ser usada en cada momento y en todo contexto porque de ella depende la concreción de las estrategias organizacionales y el logro adecuado de las metas y objetivos institucionales”.

### **c). Servidor público administrativo**

Ley servir 30057 dice que es la persona que labora dentro de una institución pública, en la cual es designada a un puesto para cumplir con sus funciones y objetivos, el personal administrativo ejerce mayormente en procedimiento o procesos según el ámbito de la institución a que fue contratado o nombrado.

### **d). Institución pública**

Es el lugar donde se desarrolla la actividad de servicio público al ciudadano, son creadas por medio de documentos normativos en el ámbito nacional, regional y local, manejan un presupuesto anual que es asignado por el estado con el fin de cumplir con los objetivos que fueron creadas. Las instituciones públicas albergan al capital humano que es fundamental para el desarrollo procedimental de su actividad.

**e). Orientación a resultados**

Las organizaciones modernas están orientadas a tener resultados sean de corto o largo plazo, el tener buenos resultados te garantiza mantenerte en el tiempo.

**f). Calidad**

Kotler y Keller (2012), afirma que “la calidad es la totalidad de los rasgos y características de un producto o servicio que influyen en su capacidad de satisfacer las necesidades explícitas o latentes”.

**g). Relaciones interpersonales**

La buena relación interpersonal es considerada como una de las 7 inteligencias múltiples, la cual es ser humano comprende y es flexible con sus compañeros del entorno.

**h). Iniciativa**

Chiavenato (2009). Es una cualidad la cual se requiere mucho en el momento de buscar un personal idónea, las organizaciones modernas valoran al personal que es comprometido con su trabajo.

**i). Asistencia y puntualidad**

Chiavenato (2009). Estar comprometido con la organización implica una asistencia buena, la puntualidad es un valor fundamental que todo ser humano debe tenerla para un correcto cumplimiento de sus funciones.

**j). Trabajo en equipo**

Complementar las competencias del colaborador con lleva a tener resultados efectivos, fundamental el trabajo de los equipos dentro de las organizaciones.

**k). Organización**

Chiavenato (2009). Es el conjunto de recursos, humanos, materiales, financieros que tiene el fin de ofrecer valor a la sociedad ya sea de forma lucrativa y no lucrativa.

**l). Grupos ocupacionales**

En el Perú “conforme al régimen laboral público administrativo según normativa, los grupos ocupacionales son categorías que agrupan a los servidores públicos del estado. Los grupos ocupacionales están conformadas por 3 (Profesionales, Técnicos y Auxiliares)”.

**m). Niveles de carrera**

(Decreto legislativo 276). Los niveles de la carrera administrativa en el sector público son “escalones que se establecen en el interior de cada grupo ocupacional (Profesional, Técnico y Auxiliar) lo cual el servidor público efectúa su inicio en la carrera administrativa”. Los niveles de carrera comprenden 14 niveles, siendo el 1 el más bajo y el 14 el más alto, distribuida en los 3 grupos ocupacionales.

**n). Tiempo de servicio**

(Decreto legislativo 276). Referimos a los años de actividad en una organización según sea la modalidad del contrato, en caso de la administración pública existe el nombramiento y el CAS.

**o). Nivel remunerativo**

Chiavenato (2009). Valor monetario que se efectúa a un individuo por sus servicios ofrecidos es un tiempo determinado.

**p). Grado de estudios**

Es el nivel el cual define el mérito obtenido por un programa de estudios de cierto tiempo establecido en una institución educativa.

## **CAPITULO III. MÉTODOS**

### **3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación es básica, ya que nos permitirá tener nuevos conocimientos sobre el nivel de desempeño laboral del servidor público administrativo de la “Universidad Nacional Agraria de la Selva” y conocer los factores que intervienen en el alto desempeño laboral, a través de una evaluación por el cual se extraerán los resultados correspondientes.

Hernández, Fernández y Baptista (2010). Dice “que la investigación básica busca, acrecentar los conocimientos y teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas”.

El nivel de investigación es relacional, ya que el desempeño laboral está siendo evaluado al 100% del servidor público administrativo “Nombrado” y a su vez el nivel de remuneración, grado de estudios y el tiempo de servicio en el puesto.

### **3.2. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Se empleará el método descriptivo correlacional con diseño transversal de un solo momento de evaluación, mencionada evaluación será aplicada a los servidores públicos administrativos que están organizados en tres grupos ocupacionales que a su vez se comparan entre su nivel remunerativo, el grado de estudio y el tiempo de permanencia.

Sweeney (2008), Menciona que el método descriptivo correlacional busca determinar el grado de intensidad en la unión de dos o más variables de interés en una

misma muestra, o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados.

Así mismo se aplicara el método de encuesta obteniendo “información sobre los siete aspectos del desempeño laboral, además aquello que está relacionado a la información socio económica de los trabajadores como el nivel remunerativo, sexo, tiempo de servicios en el cargo y grado de estudios”.

### **3.3. POBLACIÓN**

Considerando que la cantidad del servidor público administrativos, tanto la población y la muestra estarán conformados por el 100% de los servidores públicos administrativos en condición laboral “nombrado”, de ambos sexos y diferentes edades que se encuentren laborando en “la Universidad Nacional Agraria de la Selva” en las distintas Áreas administrativas según sus funciones, el total de servidores públicos administrativos que cuenta “la Universidad Nacional Agraria de la Selva” es de 188 (profesionales, técnico y auxiliares).

Teniendo en cuenta que los 188 servidores públicos administrativos no desarrollaran el cuestionario, el que lo hará será su jefe inmediato de la dirección o departamento, escuela o facultad ala que pertenece, mencionadas a continuación:

- Rector
- Vicerector académico y de investigación
- Director de Postgrado
- Decanos de facultades
- Directores de departamento y escuelas profesionales
- Directores de Oficinas administrativas
- Administradores de Comedor, Citald, Granja Zootecnia.
- Jefes de Laboratorios.

López,(1999). Menciona “que la muestra censal es aquella porción que representa toda la población, es decir, la muestra es toda la población a investigar”.

**Tabla 1. Población de los servidores públicos administrativo de la UNAS**

<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	<b>CANTIDAD</b>
Nombrados	188
<b>TOTAL</b>	<b>188</b>

Fuente: Dirección de Recursos Humanos de la UNAS, Agosto 2018

### **3.4. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

El instrumento a utilizar es la ficha anónima de evaluación del desempeño laboral (FAEDL), “la ficha de evaluación está conformada por 7 dimensiones y 30 ítems con graduación tipo Likert (1= muy bajo desempeño, 2= bajo desempeño, 3= desempeño normal, 4= buen desempeño, 5= alto desempeño)”.

“La distribución de ítems según dimensión o factor del desempeño laboral, está compuesto de la siguiente manera”:

- La primera dimensión (orientación a resultados) compuesta por tres ítems (n=3) que equivale al 15% del total de ítems.
- En la segunda (calidad) por cinco ítems que equivale al 25% del total.
- En la tercera (relaciones interpersonales) por tres.
- En la cuarta (iniciativa) compuesto por dos ítems.
- En la quinta (asistencia y puntualidad) formado por dos ítems.
- En la sexta dimensión (trabajo en equipo) por dos ítems.
- Séptima dimensión o factor de organización por tres ítems.

La recolección de datos tuvo una duración de aproximadamente 2 meses iniciando en enero hasta marzo del 2019, la dificultad de encontrar a los jefes inmediatos de cada área, en horas de trabajo y algunos estaban de vacaciones. Lo cual personalmente me

dirigía a los jefes inmediatos y en mi presencia realizaban el cuestionario pidiendo que sean sinceros con sus respuestas.

Una vez terminado los cuestionarios llenados incluyendo los datos generales que fueron brindados por la Dirección de Recursos Humanos, se procedió al procesamiento automático de datos, primero detallando los datos de forma descriptivamente luego aplicándose el programa estadístico SPSS, y en detalle a los resultados, se analizó el coeficiente de correlación de Pearson que existen entre los factores de desempeño laboral y los administrativos nombrados que obtuvieron un alto desempeño laboral (n=81)

### 3.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Para el análisis de los datos se empleara estadística descriptiva (técnicas numéricas y gráficas).

Teniendo en cuenta que se tiene que evaluar el nivel de dependencia entre el desempeño laboral con los niveles remunerativos, el nivel de estudio y el tiempo de servicio en el puesto al momento de evaluar al servidor público administrativo de la UNAS, lo cual son datos ordinarios obtenidos por el instrumento es por ellos que se utilizara la correlación de spearman.

**Tabla 2. Estadística Descriptiva**

	<b>N</b>	<b>Minimo</b>	<b>Maximo</b>	<b>Medio</b>	<b>Desv. Tip.</b>
<b>Total Desempeño</b>					
<b>Laboral</b>	188	35	100	79.6862	1,136,711
<b>Grupo Ocupacional</b>	188	1	3	19,947	,66620
<b>Nivel Remunerativo</b>	188	1,094.95	1,830.09	1,285.56	8.529.70538
<b>N. valido (según lista).</b>	188				

Fuente: Elaboración propia

### 3.6. PROCEDIMIENTOS

“PARA LA DETERMINAR NIVELES DE DESEMPEÑO LABORAL”

“Teniendo en cuenta que la ficha de evaluación del desempeño laboral cuenta con 20 ítems con graduación tipo Likert (1= muy bajo desempeño y 5 = alto desempeño) (Anexo

2), es decir 20 puntos el mínimo y 100 puntos el máximo. Correspondiendo los niveles del desempeño laboral en tres categorías, que se describen a continuación”:

**Tabla 3. Nivel de desempeño laboral**

<b>NIVEL</b>	<b>PUNTUACIÓN</b>
Bajo desempeño laboral	20 a 38 puntos (Ficha: FAEDL)
Desempeño laboral Normal	39 a 81 puntos (Ficha: FAEDL)
Alto desempeño Laboral	82 a 100 puntos (Ficha: FAEDL)

Fuente: Pimentel (2014).

Pimentel (2014) redacta que “las puntuaciones del desempeño laboral se obtuvieron realizando la sumatoria de los valores que fue asignada por el evaluador para cada uno de los ítems. Igualmente para obtener las puntuaciones de la dimensión orientación a los resultados”, “se realizaron la sumatoria de las valoraciones hechas por evaluador en los ítems 1 al 4; para determinar la calidad, la sumatoria del ítem 4 al 8; para la puntuación relaciones interpersonales (sumatoria del ítem 9 al 11); para iniciativa (ítem 12+13); en asistencia y puntualidad (ítems 14 y 15); en trabajo en equipo, sumando ítems 16 y 17 y respecto la organización, el resultado fue la sumatoria de los ítems 18 al 20”.

## CAPITULO IV. RESULTADOS

### 4.1. CARACTERÍSTICAS DE LAS MUESTRAS

**Tabla 4. Sexo de los encuestados**

<b>SEXO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Masculino	129	0.69
Femenino	59	0.31
<b>TOTAL</b>	<b>188</b>	<b>1.00</b>

Fuente: Encuesta, Enero 2019.

Los servidores públicos encuestados según su sexo, los masculinos representan el 69% y el femenino representa el 31%.

**Tabla 5. Grupo ocupacional**

<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Profesional	42	0.223
Técnico	105	0.559
Auxiliar	41	0.218
<b>TOTAL</b>	<b>188</b>	<b>1</b>

Fuente: Encuesta, Enero 2019.

Los servidores públicos encuestados según su grupo ocupacional, los profesionales representan el 22.3%, los técnicos el 55.9 % y los auxiliares el 21.8% de los encuestados.

**Tabla 6. Dependencia de los servidores públicos**

<b>DEPENDENCIA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Órganos de línea	100	0.53
Órganos de apoyo	86	0.46
Órganos de asesoría	2	0.01
<b>TOTAL</b>	<b>188</b>	<b>1.00</b>

Fuente: Encuesta, Enero 2019

Los servidores públicos encuestados según su dependencia, órganos de línea representan el 53%, en órgano de apoyo el 46% y órganos de asesoría 1%.

**Tabla 7. Nivel remunerativo**

<b>NIVEL REMUNERATIVO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
SPA	34	0.18
SPB	3	0.02
SPC	5	0.03
SPD	5	0.03
STA	86	0.46
STB	1	0.01
STC	10	0.05
STD	14	0.07
SAA	7	0.04
SAB	15	0.08
SAC	8	0.04
<b>TOTAL</b>	<b>188</b>	<b>1.00</b>

Fuente: Encuesta, Enero 2019

Los servidores públicos encuestados según su nivel remunerativo, es SPA representa el 18%, el STA representa el 46% y el SAA el 7%.

**Tabla 8. Tiempo en el cargo (años).**

<b>Tiempo en el cargo (años)</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<7	70	0.37
( 7- 14)	7	0.04
(14 - 21 )	18	0.10
( 21 - 28)	26	0.14
28 a mas	67	0.36
<b>TOTAL</b>	<b>188</b>	<b>1.00</b>

Fuente: Encuesta, Enero 2019

Los servidores públicos encuestados según su tiempo en el cargo, el 37% laboro 7 años a menos en su mismo puesto de trabajo, mientras que el 36% labora igual o más a 28 años.

**Tabla 9. Grado de Estudios**

<b>GRADO DE ESTUDIOS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Superior Universitario	51	0.27
Superior Universitario Incompleto	15	0.08
Sup. Técnico	47	0.25
Secundaria	60	0.32
Primaria	15	0.08
<b>TOTAL</b>	<b>188</b>	<b>1.00</b>

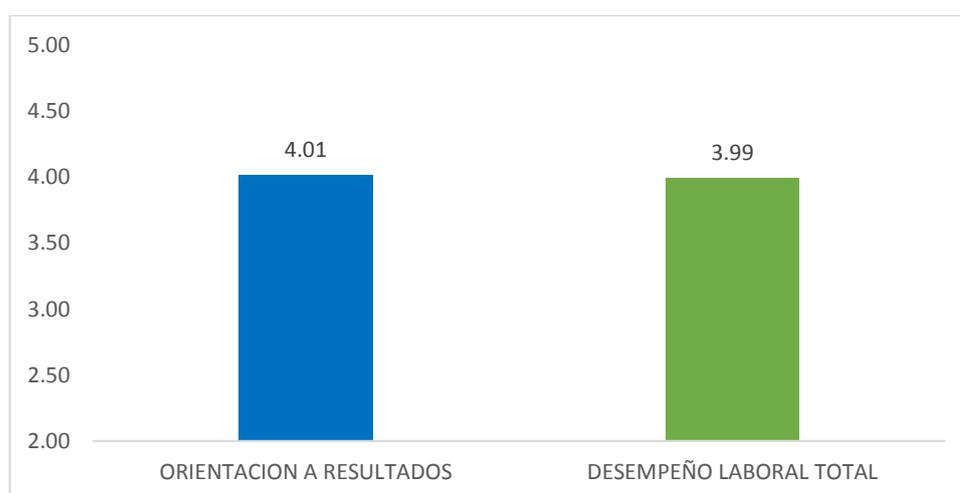
Fuente: Encuesta, Enero 2019

Los servidores públicos encuestados según su grado de estudios, el 27% tiene estudios superior universitario, el 32% solo tiene secundaria completa y el 25% estudios superior técnico.

## 4.2. ANÁLISIS DE DIMENSIONES

Analizar Las dimensiones de la investigación nos podrá facilitar conocer cuál de los 7 propuestos está debajo o sobre el promedio del desempeño laboral total, lo cual nos servirá para analizar en nuestras discusiones y conclusiones.

### 4.2.1. ORIENTACIÓN A RESULTADOS

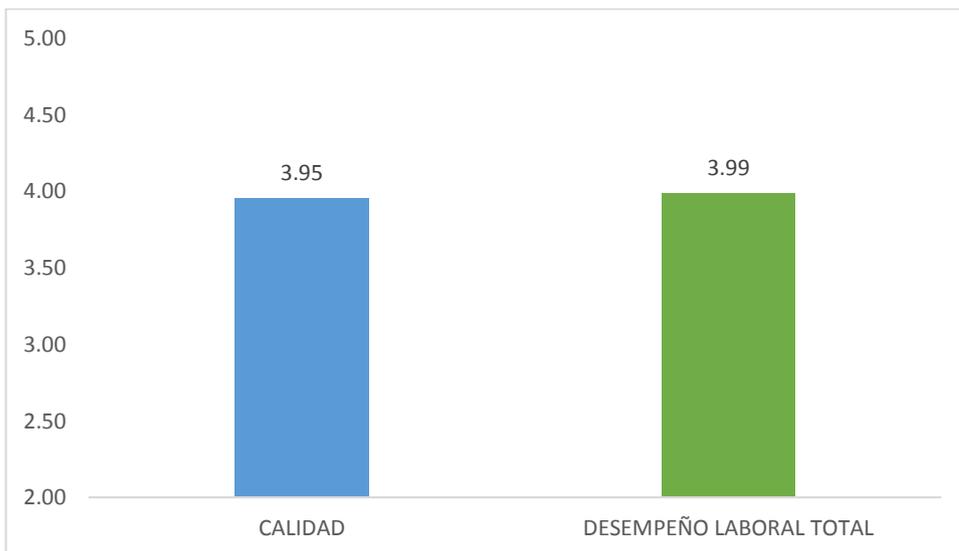


Fuente: Elaboración propia

#### **Figura 1. Dimensión orientación a resultados.**

Como se puede observar en el siguiente gráfico el promedio de la dimensión orientación al resultado es de 4.01 con un margen de diferencia del 0.02 al desempeño laboral total que es de 3.99, lo cual se concluye que en la dimensión orientación a resultados los jefes inmediatos han respondido favorablemente.

#### 4.2.2. CALIDAD

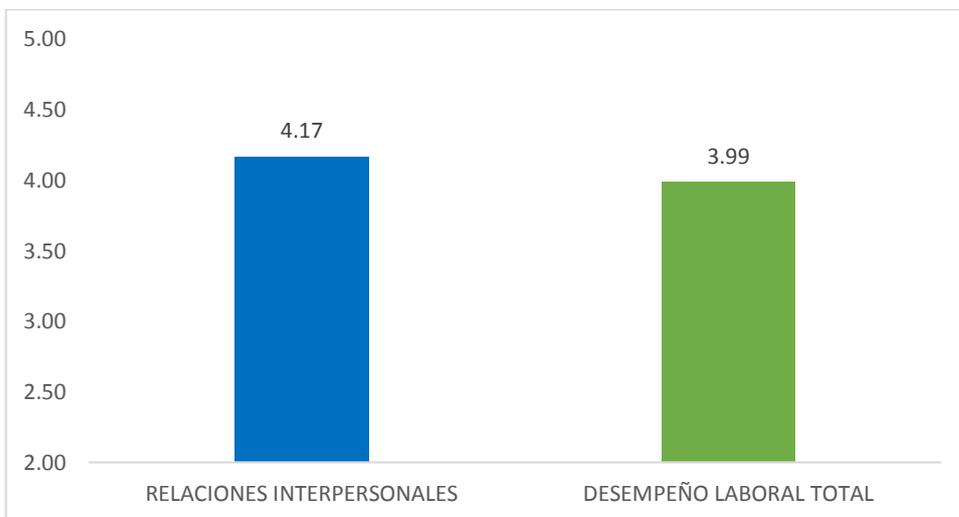


Fuente: Elaboración propia

#### Figura 2. Dimensión Calidad

Como se puede observar en el siguiente grafico el promedio de la dimensión orientación al resultado es de 3.95 con un margen de diferencia del 0.04 al desempeño laboral total que es de 3.99, concluyendo que los jefes inmediatos han respondido de forma favorable en la dimensión de calidad.

#### 4.2.3. RELACIONES INTERPERSONALES

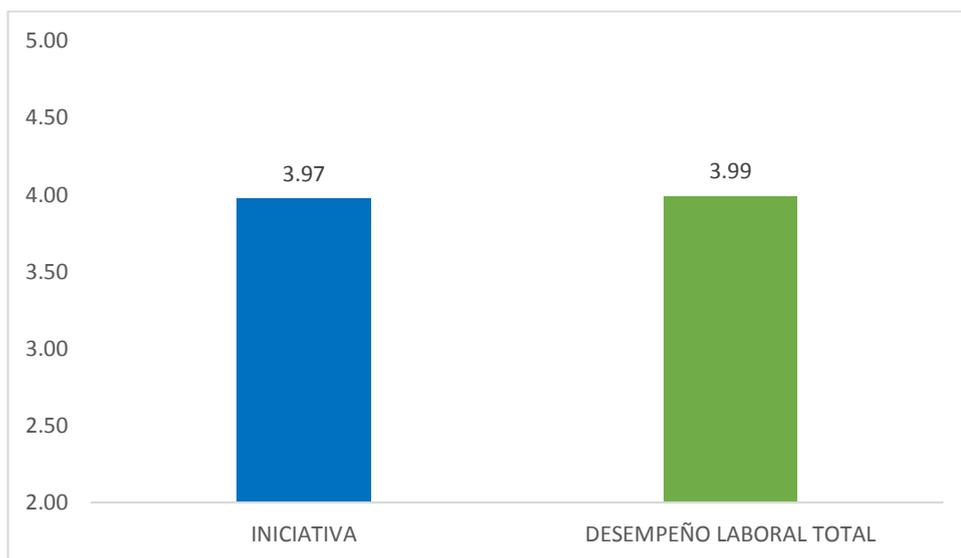


Fuente: Elaboración propia

### Figura 3. Dimensión Relaciones interpersonales

Como se puede observar en el siguiente grafico el promedio de la dimensión Relaciones interpersonales es de 4.17 con un margen de diferencia del 0.18 mayor al desempeño laboral total que es de 3.99, concluyendo que los jefes inmediatos han respondido de forma favorable en la dimensión de relaciones interpersonales.

#### 4.2.4. INICIATIVA

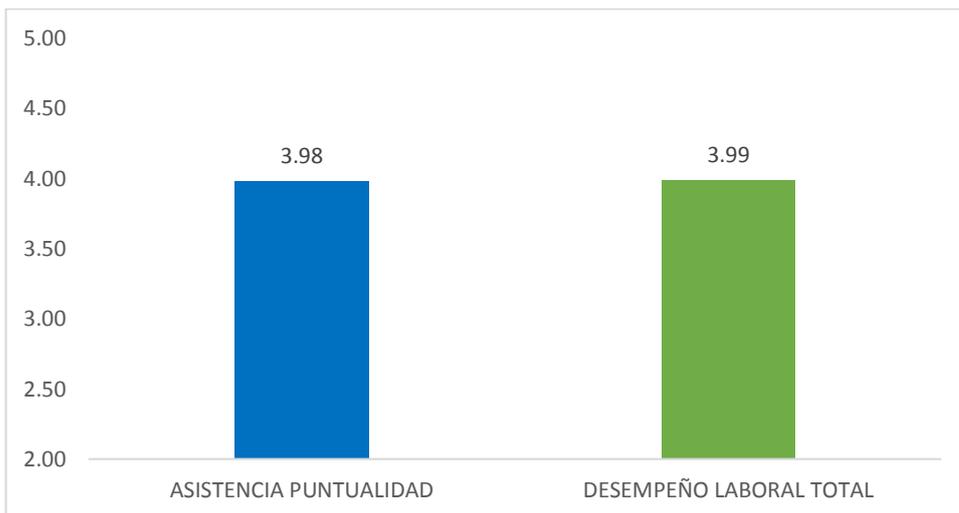


Fuente: Elaboración propia

### Figura 4. Dimensión Iniciativa

Como se puede observar en el siguiente grafico el promedio de la dimensión Iniciativa es de 3.97 con un margen de diferencia del 0.02 al desempeño laboral total que es de 3.99, concluyendo que los jefes inmediatos han respondido de forma dudosa en la dimensión de iniciativa según el promedio obtenido.

#### 4.2.5. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

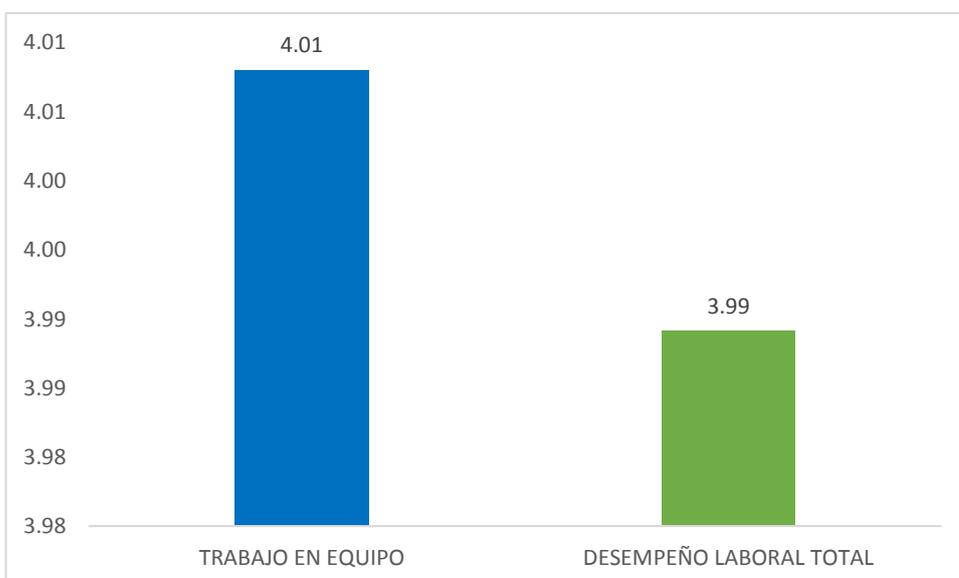


Fuente: Elaboración propia

#### Figura 5. Dimensión Asistencia y puntualidad.

Como se puede observar en el siguiente grafico el promedio de la dimensión asistencia y puntualidad es de 3.98 con un margen de diferencia del 0.01 al desempeño laboral total que es de 3.99, concluyendo que los jefes inmediatos han respondido de forma favorable en la dimensión de asistencia y puntualidad.

#### 4.2.6. TRABAJO EN EQUIPO

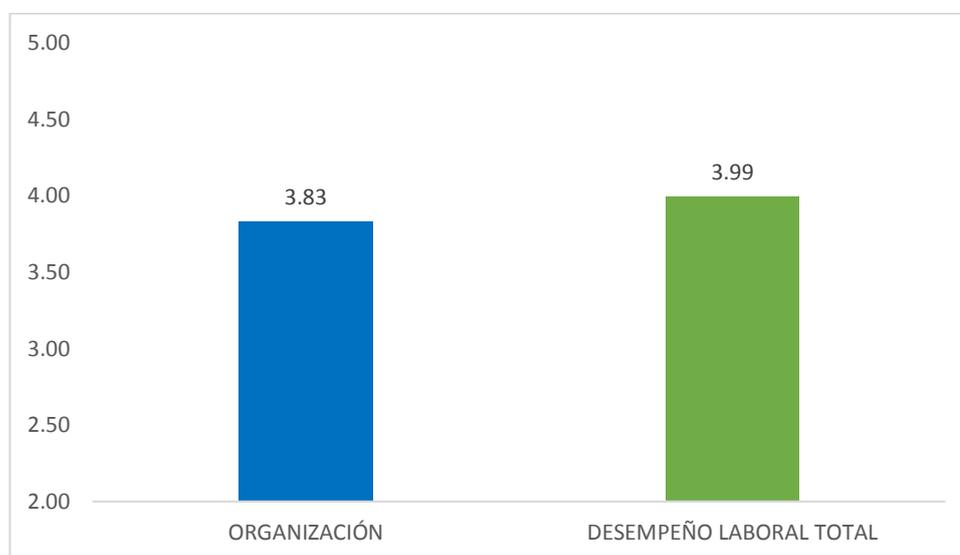


Fuente: Elaboración propia

#### Figura 6. Dimensión trabajo en equipo.

Como se puede observar en el siguiente grafico el promedio de la dimensión trabajo en equipo es de 4.01 con un margen de diferencia del 0.02 mayor al desempeño laboral total que es de 3.99, concluyendo que los jefes inmediatos han respondido de forma favorable en la dimensión de trabajo en equipo.

#### 4.2.7. ORGANIZACIÓN



Fuente: Elaboración propia

#### Figura 7. Dimisión Organización

Como se puede observar en el siguiente grafico el promedio de la dimensión organización es de 3.83 con un margen de diferencia del 0.16 al desempeño laboral total que es de 3.99, concluyendo que los jefes inmediatos han respondido de forma no tan favorable en la dimensión de organización.

#### 4.3. “NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA”.

El conjunto de servidores públicos administrativos de la “Universidad Nacional Agraria de la Selva” al ser evaluados por medio de sus jefes inmediatos, sin tener consideración al grupo ocupacional al cual pertenecen, concluyendo que el 64% tiene un desempeño laboral alto, el 34% tiene un desempeño laboral normal y el 1% tiene un desempeño laboral bajo, representado en la presente tabla.

**Tabla 10. El Nivel de desempeño laboral en la Universidad Nacional Agraria de la Selva.**

<b>Desempeño</b>	<b>Rango</b>	<b>Servidor Publico</b>	<b>Porcentaje</b>
Alto desempeño laboral	(82 100)	81	0.43
Desempeño laboral Normal	(39 81)	106	0.56
Bajo desempeño laboral	(20 38)	1	0.01
Total		188	1

Fuente: Encuesta, Enero 2019

Con la evaluación realizada por los jefes inmediatos lo cual se obtuvo el presente resultado como representa la tabla 9. Concluyendo que en la casa de estudios de la Universidad Nacional Agraria de la Selva el 99% de sus servidores públicos administrativos tiene un normal y alto desempeño laboral reflejado en sus trabajos cotidianos y demostrado con la evolución de sus jefes inmediatos.

**Tabla 11. Estadística descriptiva del desempeño laboral total.**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Total_Desem_Lab	188	35,00	100,00	79,6862	11,36711
N válido (según lista)	188				

Fuente: Elaboración propia.

El Promedio del desempeño laboral del total de servidores públicos Administrativos de la UNAS es de 79,68, lo cual se encuentra en el rango de Desempeño normal.

#### **4.4. “RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL, LOS NIVELES REMUNERATIVOS, EL GRADO DE ESTUDIO Y EL TIEMPO DE SERVICIO EN EL PUESTO”.**

“Para el contraste de hipótesis de correlación se estableció un nivel de significancia alfa igual al 5% ( $\alpha = 0.05$ ) para todas las pruebas”.

“El nivel de confianza es de  $(1 - \alpha)$  que es igual al 95% (0.95)”.

La prueba de la hipótesis específicas supone:

H<sub>0</sub>: El desempeño laboral no tiene relación directa y significativa con el nivel remunerativo del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

H<sub>1</sub>: El desempeño laboral tiene relación directa y significativa con el nivel remunerativo del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Utilizando la frecuencias del personal administrativo nombrado de la unas, en este caso observamos la relación del Desempeño y el nivel remunerativo encontrando una correlación positiva, Si  $+1 < \rho < 0$ , existe una correlación positiva

**Tabla 12. Relación entre desempeño laboral y nivel remunerativa**

Correlaciones			Total_Desem_L	Niv_Renu
			ab	
Rho de Spearman	Total_Desem_Lab	Coeficiente de correlación	1,000	,165*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	188	188
	Niv_Renu	Coeficiente de correlación	,165*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	188	188

Fuente: Elaboración propia.

Con un p valúe  $0,024 < 0,05$  siendo menor entonces se rechaza la hipótesis nula, lo cual concluimos que existe relación entre el desempeño laboral y el nivel remunerativo del total del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

La prueba de la hipótesis específica supone:

H<sub>0</sub>: El desempeño laboral no tiene relación directa y significativa con el tiempo de servicio en el puesto del servidor público administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

H<sub>1</sub>: El desempeño laboral tiene relación directa y significativa con el nivel tiempo de servicio en el puesto del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Utilizando la frecuencias del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, en este caso observamos la relación del Desempeño y el tiempo de servicio encontrando una correlación negativa, Si  $-1 < \rho < 0$ , existe una correlación negativa.

**Tabla 13. Relación entre desempeño laboral y tiempo de servicio**

Correlaciones			Total_Desem_L	Tiempo_Ser
			ab	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	-,020
	Total_Desem_Lab	Sig. (bilateral)	.	,785
		N	188	188
		Coeficiente de correlación	-,020	1,000
	Tiempo_Ser	Sig. (bilateral)	,785	.
		N	188	188

Fuente: Elaboración propia.

p valué  $0,785 > 0,05$  siendo mayor entonces se acepta la hipótesis nula, lo cual concluimos que no existe relación entre el desempeño laboral y el tiempo de servicio en el puesto del total de los servidores públicos administrativos de la “Universidad Nacional Agraria de la Selva”.

La prueba de la hipótesis específica supone:

H<sub>0</sub>: El desempeño laboral no tiene relación directa y significativa con el grado de estudio del servidor público administrativo de la “Universidad Nacional Agraria de la Selva”.

H<sub>1</sub>: El desempeño laboral tiene relación directa y significativa con el grado académico del servidor público administrativo de la “Universidad Nacional Agraria de la Selva”.

Utilizando la frecuencias del servidor público administrativo de la “Universidad Nacional Agraria de la Selva”, en este caso observamos la relación del Desempeño y el grado académico encontrando una correlación positiva, Si  $+1 < \rho < 0$ , existe una correlación positiva

**Tabla 14. Relación entre desempeño laboral y Grado académico**

Correlaciones			Total_Desem_L	Grado_Acad
			ab	
Rho de Spearman	Total_Desem_Lab	Coefficiente de correlación	1,000	,173*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	188	188
	Grado_Acad	Coefficiente de correlación	,173*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	188	188

Fuente: Elaboración propia.

p valué  $0,018 < 0,05$  siendo menor entonces se rechaza la hipótesis nula, lo cual concluimos que existe relación entre el desempeño laboral y grado académico del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

**Tabla 15. Relación entre desempeño laboral y Grupo Ocupacional.**

Correlaciones			Total_Desem_L	Gru_Ocu
			ab	
Rho de Spearman	Total_Desem_Lab	Coefficiente de correlación	1,000	-,160*
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	188	188
	Gru_Ocu	Coefficiente de correlación	-,160*	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	188	188

Fuente: Elaboración propia.

p valúe  $0,029 < 0,05$  siendo menor entonces se rechaza la hipótesis nula, lo cual concluimos que existe relación entre el desempeño laboral y el grupo ocupacional del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

#### 4.5. “RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL, LOS NIVELES REMUNERATIVOS, GRADO DE ESTUDIOS Y TIEMPO DE SERVICIO EN EL PUESTO SEGÚN SU GRUPO OCUPACIONAL”.

En la presenta investigación también se busca conocer los resultados de la relaciona del desempeño laboral y sus factores según los grupos ocupacionales, considerando que el número servidor público administrativo profesional es de 42, Técnico 105 y Auxiliares de 41

#### PROFESIONALES

**Tabla 16. Relación entre desempeño laboral y nivel remunerativo.**

Correlaciones			Total_Desem_L	Niv_Renu
			ab	
Rho de Spearman	Total_Desem_Lab	Coefficiente de correlación	1,000	,104
		Sig. (bilateral)	.	,512
		N	42	42
	Niv_Renu	Coefficiente de correlación	,104	1,000
		Sig. (bilateral)	,512	.
		N	42	42

Fuente: Elaboración propia.

p valúe  $0,512 > 0,05$  siendo mayor entonces, se acepta la hipótesis nula, lo cual concluimos que no existe relación entre el desempeño laboral y el nivel remunerativo del servidor público administrativo profesional de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

**Tabla 17. Relaciona entre desempeño laboral y Tiempo de servicio.**

		Total_Desem_L	Tiempo_Ser
		ab	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,073
	Total_Desem_Lab	.	,644
	Sig. (bilateral)	.	.
	N	42	42
	Coeficiente de correlación	-,073	1,000
	Tiempo_Ser	,644	.
	Sig. (bilateral)	.	.
	N	42	42

Fuente: Elaboración propia.

p valúe  $0,644 > 0,05$  siendo mayor entonces se acepta la hipótesis nula, lo cual concluimos que no existe relación entre el desempeño laboral y el tiempo de servicio del servidor público administrativo profesional de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

**Tabla 18. Relación entre el desempeño laboral y el Grado Académico**

		Total_Desem_L	Grado_Acad
		ab	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,166
	Total_Desem_Lab	.	,292
	Sig. (bilateral)	.	.
	N	42	42
	Coeficiente de correlación	,166	1,000
	Grado_Acad	,292	.
	Sig. (bilateral)	.	.
	N	42	42

Fuente: Elaboración propia.

p valúe  $0,292 > 0,05$  siendo mayor entonces se acepta la hipótesis nula, lo cual concluimos que no existe relación entre el desempeño laboral y grado académico del servidor público administrativo profesional de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

## TÉCNICOS

**Tabla 19. Relación entre desempeño laboral y Nivel Remunerativo**

Correlaciones			Total_Desem_L	Niv_Renu
			ab	
Rho de Spearman	Total_Desem_Lab	Coeficiente de correlación	1,000	-,025
		Sig. (bilateral)	.	,800
		N	105	105
	Niv_Renu	Coeficiente de correlación	-,025	1,000
		Sig. (bilateral)	,800	.
		N	105	105

Fuente: Elaboración propia.

p valué  $0,800 > 0,05$  siendo mayor entonces se acepta la hipótesis nula, lo cual concluimos que no existe relación entre el desempeño laboral y el nivel remunerativo del servidor público administrativo técnico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

**Tabla 20. Relación entre Desempeño laboral y Tiempo de servicio.**

Correlaciones			Total_Desem_L	Tiempo_Ser
			ab	
Rho de Spearman	Total_Desem_Lab	Coeficiente de correlación	1,000	-,059
		Sig. (bilateral)	.	,549
		N	105	105
	Tiempo_Ser	Coeficiente de correlación	-,059	1,000
		Sig. (bilateral)	,549	.
		N	105	105

Fuente: Elaboración propia.

“p valué  $0,549 > 0,05$  siendo mayor entonces, se acepta la hipótesis nula, lo cual concluimos que no existe relación entre el desempeño laboral y el tiempo de servicio del servidor público administrativo técnico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva”.

**Tabla 21. Relación entre desempeño laboral y el Grado Académico.**

Correlaciones			Total_Desem_L	Grado_Acad
			ab	
Rho de Spearman	Total_Desem_Lab	Coeficiente de correlación	1,000	-,033
		Sig. (bilateral)	.	,739
		N	105	105
	Grado_Acad	Coeficiente de correlación	-,033	1,000
		Sig. (bilateral)	,739	.
		N	105	105

Fuente: Elaboración propia.

p valué  $0,739 > 0,05$  siendo mayor entonces se acepta la hipótesis nula, lo cual concluimos que no existe relación entre el desempeño laboral y el grado académico del servidor público administrativo técnico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

## AUXILIAR

**Tabla 22. Relación entre el desempeño laboral y el nivel remunerativo.**

Correlaciones			Total_Desem_L	Niv_Renu
			ab	
Rho de Spearman	Total_Desem_Lab	Coeficiente de correlación	1,000	,137
		Sig. (bilateral)	.	,393
		N	41	41
	Niv_Renu	Coeficiente de correlación	,137	1,000
		Sig. (bilateral)	,393	.
		N	41	41

Fuente: Elaboración propia.

p valué  $0,393 > 0,05$  siendo mayor entonces se acepta la hipótesis nula, lo cual concluimos que no existe relación entre el desempeño laboral y el nivel remunerativo del servidor público administrativo auxiliar de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

**Tabla 23. Relación entre el desempeño laboral y el Tiempo de servicio.**

		<b>Correlaciones</b>		
		Total_Desem_L ab	Tiempo_Ser	
Rho de Spearman	Total_Desem_Lab	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,137	
		N	,392	
		N	41	
	Tiempo_Ser	Coeficiente de correlación	,137	1,000
		Sig. (bilateral)	,392	.
		N	41	

Fuente: Elaboración propia.

p valué  $0,392 > 0,05$  siendo mayor entonces se acepta la hipótesis nula, lo cual concluimos que no existe relación entre el desempeño laboral y tiempo de servicio del servidor público administrativo auxiliar de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

**Tabla 24. Relación entre el desempeño laboral y Grado Académico.**

		<b>Correlaciones</b>		
		Total_Desem_L ab	Grado_Acad	
Rho de Spearman	Total_Desem_Lab	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,198	
		N	,216	
		N	41	
	Grado_Acad	Coeficiente de correlación	,198	1,000
		Sig. (bilateral)	,216	.
		N	41	

Fuente: Elaboración propia.

p valué  $0,216 > 0,05$  siendo mayor entonces se acepta la hipótesis nula, lo cual concluimos que no existe relación entre el desempeño laboral y el grado académico del servidor público administrativo auxiliar de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

#### 4.6. “RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL ALTO, LOS NIVELES REMUNERATIVOS, GRADO DE ESTUDIOS Y EL TIEMPO DE SERVICIOS EN EL PUESTO”.

**Tabla 25. Relación entre desempeño laboral y Nivel remunerativo.**

Correlaciones			Total_Desem_L	Niv_Renu
			ab	
Rho de Spearman	Total_Desem_Lab	Coeficiente de correlación	1,000	,165
		Sig. (bilateral)	.	,140
		N	81	81
	Niv_Renu	Coeficiente de correlación	,165	1,000
		Sig. (bilateral)	,140	.
		N	81	81

Fuente: Elaboración propia.

p valué  $0,140 > 0,05$  siendo mayor entonces se acepta la hipótesis nula, lo cual concluimos que no existe relación entre el desempeño laboral y el nivel remunerativo del servidor público administrativo con alto desempeño de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

**Tabla 26. Relación entre desempeño laboral y Tiempo de servicio.**

Correlaciones			Total_Desem_L	Tiempo_Ser
			ab	
Rho de Spearman	Total_Desem_Lab	Coeficiente de correlación	1,000	-,007
		Sig. (bilateral)	.	,952
		N	81	81
	Tiempo_Ser	Coeficiente de correlación	-,007	1,000
		Sig. (bilateral)	,952	.
		N	81	81

Fuente: Elaboración propia.

p valué  $0,952 > 0,05$  siendo mayor entonces se acepta la hipótesis nula, lo cual concluimos que no existe relación entre el desempeño laboral y el tiempo de servicio

del servidor público administrativo con alto desempeño de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

**Tabla 27. Relación entre desempeño laboral y grado académico.**

Correlaciones			Total_Desem_L	Grado_Acad
			ab	
Rho de Spearman	Total_Desem_Lab	Coeficiente de correlación	1,000	,250*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	81	81
	Grado_Acad	Coeficiente de correlación	,250*	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	81	105

Fuente: Elaboración propia.

p valué  $0,025 < 0,05$  siendo menor entonces se rechaza la hipótesis nula, lo cual concluimos que existe relación entre el desempeño laboral y el Grado académico del servidor público administrativo con alto desempeño de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

**Tabla 28. Relación entre desempeño laboral y grupo ocupacional.**

Correlaciones			Total_Desem_L	Gru_Ocu
			ab	
Rho de Spearman	Total_Desem_Lab	Coeficiente de correlación	1,000	-,195
		Sig. (bilateral)	.	,081
		N	81	81
	Gru_Ocu	Coeficiente de correlación	-,195	1,000
		Sig. (bilateral)	,081	.
		N	81	81

Fuente: Elaboración propia.

p valué  $0,081 < 0,05$  siendo mayor, se acepta la hipótesis nula, lo cual se concluye que no existe relación entre el desempeño laboral y el Grupo Ocupacional del

servidor público administrativo con alto desempeño de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

## CAPITULO V. DISCUSIÓN

Este trabajo de investigación “tuvo como objetivo general conocer el nivel de desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. y cuáles son los factores de mayor relevancia que contribuyen a dicho desempeño, asimismo conocer la relación que existe entre los factores intervinientes y el desempeño laboral de los servidores públicos administrativos”.

“Los resultados obtenidos por medio de la encuesta personal a los jefes inmediatos de cada dirección administrativa, facultad, departamento académica y escuela profesional”, lo cual se desarrolla funciones distintas pero se requiere de un buen desempeño laboral para el logro de los objetivos, metas y fines institucionales de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, cada servidor público administrativo se desenvuelve en su labores influenciados en factores que son parte del contexto laboral, lo cual fue evaluado por sus jefes inmediatos según los indicadores del trabajo de investigación, teniendo variación en los resultados en comparación con otras investigación también en instituciones públicas en el Perú y extranjero.

En los resultados de investigación. Medina (2017). “tenía como objetivo general el de determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote”, encontrando lo siguiente “que el 82% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa existe un bajo desempeño laboral, el 17% un mediano desempeño laboral y para el 2% un alto desempeño laboral”, lo cual comparado con nuestro resultado no hay comparación alguna, ya que se encontró

que los servidores públicos administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva califica con el 43% un desempeño alto, mientras que el 56% califica con un desempeño normal y solo el 1% tiene bajo desempeño, a diferencia de la investigación de Medina (2017) debió existir factores lo cual hace que los trabajadores de la municipal provincial de Santa tengan en mayor porcentaje un bajo desempeño laboral una de ellas innovación, eficiencia, satisfacción, productividad dimensiones por lo cual tuvieron calificaciones bajas al momento de su evaluación.

“En los resultados de la investigación de Pimentel (2014) “que tiene como finalidad determinar el grado de relación entre el desempeño laboral y las variables nivel remunerativo, grado de estudios, experiencia y según el grupo ocupacional (profesional, Técnico, Auxiliar) de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado”, lo cual obtuvo el siguiente resultado el 47,3% de los trabajadores/as administrativos tienen un alto desempeño laboral, lo cual en nuestra investigación el 43% de los servidores públicos alcanzan el alto desempeño laboral. Pimentel (2014). Obtuvo como resulta “que el desempeño laboral en el personal profesional como técnico, tienen relación directa y significativa con el nivel remunerativo; y únicamente el personal profesional está altamente relacionado con el grado de estudios y el tiempo de servicios en el puesto”. Mientras tanto, en el personal técnico como auxiliar, el desempeño laboral no tiene relación alguna ni con el grado de estudios tampoco con el tiempo de permanencia en el puesto. Hay cierta similitud en resultados que se refleja en ambas investigaciones

En el presente trabajo de investigación se encontró los siguientes resultados que los servidores públicos auxiliares no tienen relación directa con el nivel remunerativo, tiempo de servicio, grado de estudios, los técnicos no tienen relación directa ni con el nivel remunerativo, tiempo de servicio y el grado académico, asimismo los profesionales no tienen relación directa con el nivel remunerativo, tiempo de servicio y grado de estudios,

teniendo algunas similitudes con la investigación hecha por Pimentel (2014), en ambas investigaciones el servidor público administrativo concluye que para tener un buen desempeño laboral no es necesario el factor remunerativo, tiempo o nivel académico.

## CONCLUSIONES

1. El Promedio del desempeño laboral del total de servidores públicos Administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva es de 79,68, lo cual se encuentra en el rango de desempeño laboral normal.
2. En la Universidad Nacional Agraria de la Selva se encuentro que el 43% de los servidores público administrativo tienen un desempeño laboral alto, mientras que el 56% un desempeño normal y el 1% un bajo desempeño
3. El desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la selva tiene relación directa con el nivel remunerativo p-value ( $0,024 < 0,05$ ) y el grado académico p-value ( $0,018 < 0,05$ ) mientras que con el tiempo de servicio no existe relación p-value ( $0,785 > 0,05$ ).
4. Los servidores públicos que son parte del alto desempeño laboral son 81, los cuales existe relación entre el desempeño laboral y grado académico p-value ( $0,025 < 0,05$ ), mientras que con el nivel remunerativo p-value ( $0,140 > 0,05$ ) y el tiempo de servicio p-value ( $0,952 > 0,05$ ) no existe una relación directa.
5. Existe un bajo desconocimiento de las actividades, objetivos y metas a realizar por parte de los servidores públicos administrativos, lo cual afecta en la eficiencia de su rendimiento en su puesto de trabajo.

## RECOMENDACIONES

1. Las autoridades universitarias deben seguir gestionando taller y capacitaciones con respecto a fortalecer el desempeño laboral asimismo se debe facilitar un contexto donde el servidor público puede desarrollar sus actividades con satisfacción.
2. Se debe realizar reconocimientos por el buen desempeño obtenido por algunos servidores públicos administrativos lo cual son piezas claves para el buen camino de la institución.
3. Las autoridades deben brindar incentivos económicos a las direcciones que cumplen con su labor, considerando que cada dirección tiene funciones y objetivos distintos, pero todas son indispensables para el correcto funcionamiento de la institución.
4. La Universidad Nacional Agraria de la Selva debe fomentar, la unión, el trabajo en equipo entre sus servidores públicos administrativos tanto en su Dirección asignadas y en las facultades de la institución.
5. La Dirección de Recursos Humanos debe realizar un programa de actividades cada año y luego capacitar a los servidores públicos administrativos sobre las actividades, objetivos y metas que se desarrollaran en cada año, estas capacitaciones pueden realizarse por cada unidad orgánica.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Alles, M. (2005). *Desarrollo el talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica
- Benavides, O. (2002) *Competencias y competitividad*. Diseño para organizaciones latinoamericanas. Bogotá: McGraw – Hill Interamericana.
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw Hill Educación
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mexico: McGraw Hill Educación
- Chiavenato, Idalberto (1999). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Mac Graw Hill Interamericana.
- Capuano, A. (2004). *Evaluación de desempeño: Desempeño por competencia*. Rosario: Universidad del Centro Educativo universitario
- Davis, Fred (2003). *Concepto de administración Estratégica*. Madrid: Urano
- Esquivel, M (1997). *El talento como 30057 4 de solución*. Santiago de Chile: Mercurio.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360*. Lima: Editorial Planeta Peru.
- Herandez, R.,Fernandez, C., Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGrawhill Educación
- Huamaní, Pedro L. (2012). *Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. Tesis de maestría en administración, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú
- Iturralde, Julia I. (2011).*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*. Tesis para obtener el

- grado de ingeniería en contabilidad y auditoría. (Tesis Inédita) Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Kotler, P., Keller, K. (2012). *Dirección de Marketing*. México DF, México: Pearson educación.
- Ley del servicio público 30057. Ley julio del 2013. Diario Oficial “El peruano”. N°498586
- McGregor, D. (1994). *El lado humano de las organizaciones*. Bogotá: Colombia
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la municipalidad de santa. Chimbote 2017*. Tesis para obtener el grado de maestra en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Peru
- Palacios, F. (2005). *Psicología de la Organización*. España: Pearson Prentice Hall.
- Pimentel, P. (2014). *Análisis del desempeño laboral del pernal, técnico y auxiliar en la municipalidad provincial de Leoncio prado*. (Tesis inédita) Universidad nacional agraria de la selva, Tingo Maria, Peru.
- Puchol, L. (2003). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Días de Santos
- Quintanilla, I. (2010). *Gestión por competencias y desempeños laborales en las municipalidades de Ayacucho*. Tesis de licenciatura en administración, Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho Perú.
- Rojas, K. (2016). *Relacion entre conflicto y desempeño laboral en ATA-IRH SAC, Chiclayo*. Tesis de licenciatura en administración, Universidad Señor de Sipan.
- Ruiz, E., Gago, L. (2013). *Recursos Humanos y la responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: McGraw - Hill
- Soto, J. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de yauli – Huanxavelica*. Universidad Nacional de Huancavelica.

Sweeney, D. (2008). *Estadística para administradores y economistas* Mexico: Cengage learning.

Whetten, D. Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación.

## ANEXO 1.

### Ficha Anónima de Evaluación del Desempeño Laboral (FAEDL)

**Ver. Jefes Inmediatos**

Adaptado de P.Pimentel © (2014)

**Dependencia**..... (ejem: Dir. Planificación)

**Sexo:**    Varón                      Mujer

**Grupo Ocupacional:**    Profes.            Técnico            Auxiliar

**Nivel remunerativo**..... (ejem: SPA., STA., SAA...)

**Tiempo de servicios en el puesto:** ..... (ejem. 1 año y 2 meses)

**Grado de estudios:** ..... (Secundaria. Incompleta...)

#### INSTRUCCIONES:

**Agradeceremos leer cada una de la alternativa sobre el desempeño laboral luego marque el número correspondiente. 1 para el más bajo desempeño y 5 para el mejor desempeño del trabajador que supervisa.**

<b>ORIENTACIÓN A RESULTADOS</b>					
1. Termina su trabajo oportunamente	1	2	3	4	5
2. Cumple con las tareas que se le encomienda	1	2	3	4	5
3. Realiza un volumen adecuado de trabajo	1	2	3	4	5
<b>CALIDAD</b>					
4. Comete errores frecuentemente en sus funciones	1	2	3	4	5
5. hace uso racional de los recursos del Área	1	2	3	4	5
6. No requiere de supervisión	1	2	3	4	5
7. Demuestra profesionalismo en su trabajo	1	2	3	4	5
8. Se muestra respetuoso y amable en el trato al usuario	1	2	3	4	5
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
9. Se muestra cortés con sus superiores y compañeros	1	2	3	4	5
10. Rinde adecuada orientación a los usuarios	1	2	3	4	5
11. Evita conflictos dentro del equipo de trabajo	1	2	3	4	5
<b>INICIATIVA</b>					
12. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos	1	2	3	4	5
13. Se muestra asequible al cambio	1	2	3	4	5
<b>ASISTENCIA PUNTUALIDAD</b>					
14. Asiste puntualmente a su trabajo y cumple el horario	1	2	3	4	5
15. Su asistencia al trabajo es interrumpido	1	2	3	4	5
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
16. Muestra buena habilidad para integrarse al equipo	1	2	3	4	5
17. Se identifica con los objetivos del equipo de trabajo	1	2	3	4	5
<b>ORGANIZACIÓN</b>					
18. Planifica sus actividades	1	2	3	4	5
19. Usa los indicadores de gestión	1	2	3	4	5
20. Se preocupa por alcanzar las metas del área	1	2	3	4	5

## Título: Factores que intervienen en el alto desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de Selva

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	Indicadores
<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. y cuáles son los factores de mayor relevancia que contribuyen a dicho desempeño?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Conocer el nivel de desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. y cuáles son los factores de mayor relevancia que contribuyen a dicho desempeño</p>	<p><b>General</b></p> <p>El promedio del desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. se ubica sobre la media de la escala de evaluación de desempeño y esto influye en los factores de mayor relevancia.</p>		<p>Orientación a resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Termina su trabajo</li> <li>• Cumplimiento e Tarea</li> <li>• Trabajo adecuado</li> </ul>
<p><b>Específicas</b></p> <p>a) ¿El Desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. tiene relación directa y significativa con el nivel remunerativo?</p> <p>b) ¿El desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. tiene relación directa y significativa con el tiempo de servicio?</p> <p>c) ¿El desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. tiene relación directa y significativa con el grado de estudios?</p>	<p><b>Específicas</b></p> <p>a). Conocer si el desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de a Selva tiene relación directa y significativa con el nivel remunerativo.</p> <p>b). Conocer si el desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de a Selva tiene relación directa y significativa con el tiempo de servicio.</p> <p>c). Conocer si el desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de a Selva tiene relación directa y significativa con el grado de estudios.</p>	<p><b>Específicas</b></p> <p>a). El desempeño laboral tiene relación directa y significativa con el nivel remunerativo del servidor público Administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.</p> <p>b). El desempeño laboral tiene relación directa y significativa con el tiempo de servicio en el puesto de trabajo del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.</p> <p>c). El desempeño laboral tiene relación directa y significativa con el grado de estudio del servidor publico administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva..</p>	<p><b>Variable independiente</b></p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>calidad</p> <p>relaciones interpersonales</p> <p>iniciativa</p> <p>asistencia y puntualidad</p> <p>trabajo en equipo</p> <p>organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comete errores</li> <li>• Uso racional de recursos</li> <li>• No requiere de supervisión</li> <li>• Profesionalismo</li> <li>• Respetuoso y amable</li> <li>• Es cortés con su entorno</li> <li>• Orientación a usuarios</li> <li>• Evita conflictos</li> <li>• Nuevas ideas</li> <li>• Es accesible</li> <li>• Puntualidad</li> <li>• Asistencia diaria</li> <li>• Habilidad</li> <li>• Identidad con objetivos</li> <li>• Planificación</li> <li>• Uso de indicadores</li> <li>• Alcanza metas</li> <li>• Nivel Remunerativo</li> <li>• Tiempo de Servicio</li> <li>• Grado de Estudio</li> </ul>
			<p><b>Variable Dependiente</b></p> <p>Factores intervinientes</p>		





33			1177.18	23.90	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
34	1	1	1362.83	39.10	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	5	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	73
35	1	2	1182.02	0.15	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	76
36	1	1	1781.16	23.90	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
37	2	2	1161.16	0.83	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	94
38	2	2	1177.18	32.20	2	1	4	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	78
39	1	2	1165.89	39.30	2	1	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	80
40	2	2	1182.02	41.50	3	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
41	1	3	1177.18	22.00	2	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	70
42	2	2	1152.99	23.90	2	1	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	92
43	2	3	1103.01	0.30	2	1	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	74
44	1	1	1379.94	1.32	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	95
45	1	2	1165.89	36.60	2	1	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
46	1	2	1177.18	33.50	3	1	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	81
47	2	2	1173.95	40.10	2	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	86
48	2	2	1161.06	24.00	2	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
49	2	3	1177.18	0.41	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	83
50	1	2	1177.18	30.50	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
51	1	2	1182.02	2.89	3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	85
52	2	1	1726.06	1.01	5	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	86
53	2	2	1152.99	0.83	3	2	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	76



75	2	1	1726.06	6.93	5	1	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	77		
76	1	3	1384.78	0.80	5	2	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	86	
77	1	2	1165.89	37.60	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	70	
78	1	3	1156.70	33.70	1	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	79	
79	1	3	1177.18	20.90	1	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	91	
80	2	3	1094.95	23.00	2	1	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	86	
81	1	2	1182.02	39.90	5	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	72	
82	1	2	1182.02	7.08	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	90	
83	1	2	1339.29	16.70	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
84	2	3	1830.09	0.79	5	1	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	91	
85	1	2	1182.02	3.02	3	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	96	
86	2	3	1182.02	19.70	2	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	82	
87	2	2	1584.56	0.35	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	
88	2	2	1177.18	33.70	3	1	4	2	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	2	4	2	2	57
89	1	2	1379.94	16.40	5	2	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	78	
90	1	2	1272.92	41.80	5	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	46
91	2	1	1785.77	2.90	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	
92	1	2	1177.18	23.00	3	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	89	
93	2	1	1672.84	0.41	5	1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
94	2	2	1177.18	23.80	4	1	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	
95	1	1	1379.94	16.70	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	95	

96	1	3	1094.95	30.00	2	1	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	76
97	1	1	1825.40	0.80	5	1	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	71
98	2	2	1177.18	20.50	2	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	72
99	2	2	1177.18	19.90	3	1	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	73
100	2	2	1152.99	19.60	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	84
101	1	1	1757.32	0.64	5	1	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	91
102	1	1	1384.78	31.80	5	1	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	73
103	2	2	1182.02	28.70	5	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	73
104	1	2	1177.18	24.00	2	1	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	60
105	1	1	1379.94	6.24	5	1	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	77
106	2	2	1479.40	1.16	5	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
107	1	2	1177.18	23.90	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	85
108	1	1	1520.46	6.90	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	76
109	2	2	1157.84	0.83	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	72
110	1	2	1182.02	33.60	3	2	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	77

111			1152.99	0.83	2	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	80
112	1	1	1379.94	10.33	5	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	57
113			1152.99	19.60	3	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	94
114	2	1	1825.40	32.00	5	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
115			1344.13	3.82	5	2	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	80
116	2	2	1162.02	23.90	5	2	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	79
117	2	1	1379.94	2.17	5	1	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	76
118	2	2	1165.99	31.70	2	1	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	78
119			1177.18	21.20	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	71
120	1	2	1182.02	39.70	4	1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	93
121	1	1	1790.61	23.40	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
122	2	3	1107.84	0.24	1	1	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	72
123	2	1	1379.94	3.67	5	1	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	86
124	2	2	1201.50	0.83	2	1	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	85

1 2 5			1721 .21	1.94	5	1	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	83
1 2 6	1	2	1603 .21	5.69	5	2	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	95
1 2 7	1	2	1182 .02	6.93	3	2	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	82
1 2 8	1	2	1182 .02	33.30	4	1	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	83
1 2 9	1	3	1115 .91	33.30	2	1	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	92
1 3 0	1	2	1182 .02	2.34	4	1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	68
1 3 1	2	3	1094 .95	0.83	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	66
1 3 2	2	2	1165 .89	0.83	2	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	68
1 3 3	2	2	1225 .56	2.72	2	1	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	70
1 3 4	1	2	1225 .56	28.40	4	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	69
1 3 5	1	2	1177 .18	23.90	2	2	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	77
1 3 6	1	3	1099 .80	0.83	3	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
1 3 7	2	1	1639 .31	1.75	5	1	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
1 3 8	2	3	1153 .58	31.10	5	1	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	61

139		1	1344.13	2.95	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	51	
140	2	1	1785.77	0.30	5	1	3	3	3	2	3	2	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	79
141	1	3	1437.66	30.10	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	89	
142	1	3	1148.89	28.60	1	1	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	70	
143	1	3	1103.01	20.50	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	80	
144	1	2	1182.02	39.90	3	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	91	
145	2	2	1230.24	33.60	4	1	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	61	
146	2	2	1182.02	39.80	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
147	1	2	1177.18	39.80	3	1	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	76	
148	1	2	1177.18	19.90	2	1	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	64	
149	2	3	1103.01	0.24	2	1	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	70	
150	1	2	1520.71	2.26	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	76	
151	1	2	1177.18	0.84	3	2	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	85	
152	1	2	1177.18	24.00	4	1	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	1	3	1	3	3	3	2	2	2	51	

153	1	2	1182.02	31.60	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	72
154	2	2	1177.18	15.80	3	1	3	4	4	1	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	70
155	2	3	1153.58	32.20	1	1	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	74
156	2	2	1230.24	0.56	3	1	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	83
157	2	2	1152.99	28.60	3	1	4	5	2	3	5	2	5	3	5	3	5	5	3	5	4	3	3	2	4	2	4	73
158	1	1	1302.91	39.10	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	96
159	1	1	1302.91	23.90	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	59
160	1	2	1230.24	33.60	2	1	5	5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	83
161	1	2	1177.18	29.50	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
162	1	3	1094.95	24.90	1	1	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	81	
163	1	1	1379.94	32.30	5	1	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	78
164	1	2	1230.24	29.20	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	79
165	2	3	1103.01	0.24	3	1	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
166	1	2	1177.18	1.32	2	1	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	73



