



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Evaluación del desempeño y conducta laboral en
enfermeras del hospital Cayetano Heredia 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Br. Milagros Rocío Tarazona Reyes

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2018

Página del jurado

Dr. Angel Salvatierra Melgar
Presidente

Dra. Galia Lescano López
Secretario

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira
Vocal

Dedicatoria

Con mucho amor para mi papá que viajó a la eternidad, para mi mamá que es mi guía en la vida, a mis hermanos, hermanas a quienes quiero mucho, a mi amado esposo César, a mis tres tesoros y ángeles que Dios me envió del cielo para alegrar mis días, Marco, Yamile y Gabrielita. Y a mis sobrinos quienes completan mi familia.

Agradecimiento:

A Dios, por darme la vida y a mi hermosa familia por estar conmigo en todo momento y poder compartir esta alegría de un logro más en mi vida.

A mi asesor de tesis Dr. Luis Alberto Núñez Lira, por compartir sus conocimientos y poder culminar el presente trabajo de investigación, a los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo quienes me motivaron durante mi formación académica a ser una profesional competente.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Milagro Rocío Tarazona Reyes, estudiante del Programa Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 09604196, autora de la tesis titulada “Evaluación del desempeño y conducta laboral en enfermeras del hospital Cayetano Heredia 2017”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada, total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún título académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados y por lo tanto los resultados que se presenten en mi tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De encontrarse alguna falta de fraude, plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se derive, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 14 de febrero del 2018.

Milagros Rocio, Tarazona Reyes.

DNI N° 09604196

Presentación

Señores miembros del Jurado:

De acuerdo a los lineamientos del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, presentamos ante Uds. La tesis titulada “Evaluación del desempeño y conducta laboral en enfermeras del hospital Cayetano Heredia 2017”, la misma que someto a vuestra consideración, esperando que cumpla con los requisitos de aprobación, los contenidos que se abordan están estructurados por capítulos, son:

En el capítulo I Introducción, se presenta una visión general sobre el tema, materia de la investigación, incidiendo en la realidad problemática, haciendo mención a trabajos previos, nacionales como internacionales, asimismo se mencionan teorías relacionadas, haciendo citas a diversos autores. En el capítulo II, Métodos, se precisa el tipo de investigación y su diseño, las variables consideradas con su operacionalización, se precisan las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y su confiabilidad, identificando la población y la muestra, para finalmente determinar los métodos de análisis de datos. Entretanto en el capítulo III, los resultados son presentados, mediante al análisis estadístico de datos, el capítulo IV. Discusión: contiene el análisis de los resultados obtenidos, son comparados con otras investigaciones. En el capítulo V. Conclusiones; los resultados son interpretados, para demostrar mediante repuestas a los problemas planteados en la investigación. Finalmente el capítulo VI. Contiene recomendaciones, producto del análisis de los factores calificados y se plantea una serie de recomendaciones, para que se considere como indicadores, sobre el desempeño y conducta laboral actual del personal profesional de enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	Vi
Índice	Vii
Resumen	Xiii
Abstract	Xiv
I. Introducción	15
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	26
1.4 Formulación del problema	49
1.5 Justificación del estudio	51
1.6 Objetivos	53
II. Método	56
2.1 Diseño de investigación	57
2.2 Variables, operacionalización	59
2.3 Población y muestra	64
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	64
2.5 Métodos de análisis de datos	65
2.6 Aspectos éticos	65
III. Resultados	66
3.1 Análisis descriptivo	67
IV. Discusión	148
V. Conclusiones	160
VI. Recomendaciones	165

VII. Referencias	168
Anexos	176
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Constancia de la institución donde se realiza la investigación	
Anexo 4. Evaluación del desempeño y conducta laboral (Profesionales)	
Anexo 5. Base de datos del personal de enfermeras, evaluados.	
Anexo 6. Resolución Ministerial Nro. 626-2008/MINSA	
Anexo7. Resolución Directoral Nro. 283-2014-SA-DS-HNCH-OEGRRHH.	
Anexo 8. Resolución Directoral Nro. 059-2014/II-HNCH/DG	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Numero de Tardanzas por semestre del personal del Hospital Cayetano Heredia	48
Tabla 2	Número de horas y puntaje para personal del Hospital Cayetano Heredia	49
Tabla 3	Operacionalización de la variable Desempeño y Conducta Laboral	59
Tabla 4	Factor planificación por condición laboral	68
Tabla 5	Factor responsabilidad por condición laboral	70
Tabla 6	Factor iniciativa por condición laboral	72
Tabla 7	Factor oportunidad por condición laboral	74
Tabla 8	Factor calidad de trabajo por condición laboral	76
Tabla 9	Factor confiabilidad y discreción por condición laboral	78
Tabla 10	Factor relaciones Interpersonales por condición laboral	80
Tabla 11	Factor cumplimiento de normas por condición laboral	82
Tabla 12	Evaluación final por condición laboral	83
Tabla 13	Asistencia por condición laboral	84
Tabla 14	Puntualidad por condición laboral	85
Tabla 15	Factor planificación y colaboración por sexo	87
Tabla 16	Factor responsabilidad por sexo	89
Tabla 17	Factor iniciativa por sexo	91
Tabla 18	Factor oportunidad por sexo	93
Tabla 19	Factor calidad de trabajo por sexo	95
Tabla 20	Factor confiabilidad y discreción por sexo	97
Tabla 21	Factor relaciones Interpersonales por sexo	99
Tabla 22	Factor cumplimiento de normas por sexo	100

Tabla 23	Evaluación final por sexo	101
Tabla 24	Asistencia por sexo	102
Tabla 25	Puntualidad por sexo	103
Tabla 26	Factor planificación por edad	105
Tabla 27	Factor responsabilidad por edad	107
Tabla 28	Factor iniciativa por edad	110
Tabla 29	Factor oportunidad por edad	112
Tabla 30	Factor calidad de trabajo por edad	114
Tabla 31	Factor confiabilidad y discreción por edad	116
Tabla 32	Factor relaciones interpersonales por edad	118
Tabla 33	Factor cumplimiento de normas por edad	120
Tabla 34	Evaluación final por edad	122
Tabla 35	Asistencia por edad	124
Tabla 36	Puntualidad por edad	125
Tabla 37	Factor planificación por institución formadora	127
Tabla 38	Factor responsabilidad por institución formadora	129
Tabla 39	Factor iniciativa por institución formadora	131
Tabla 40	Factor oportunidad por institución formadora	133
Tabla 41	Factor calidad de trabajo por institución formadora	135
Tabla 42	Factor confiabilidad y discreción por institución formadora	137
Tabla 43	Factor relaciones interpersonales por institución formadora	139
Tabla 44	Factor cumplimiento de normas por institución formadora	141
Tabla 45	Evaluación final por institución formadora	143
Tabla 46	Asistencia por institución formadora	145
Tabla 47	Puntualidad por institución formadora	147

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Factor planificación por condición laboral	68
Figura 2 Factor responsabilidad por condición laboral	70
Figura 3 Factor iniciativa por condición laboral	72
Figura 4 Factor oportunidad por condición laboral	74
Figura 5 Factor calidad de trabajo por condición laboral	76
Figura 6 Factor confiabilidad y discreción por condición laboral	78
Figura 7 Factor relaciones Interpersonales por condición laboral	80
Figura 8 Factor cumplimiento de normas por condición laboral	82
Figura 9 Evaluación final por condición laboral	83
Figura 10 Asistencia por condición laboral	84
Figura 11 Puntualidad por condición laboral	85
Figura 12 Factor planificación y colaboración por sexo	87
Figura 13 Factor responsabilidad por sexo	89
Figura 14 Factor iniciativa por sexo	91
Figura 15 Factor oportunidad por sexo	93
Figura 16 Factor calidad de trabajo por sexo	95
Figura 17 Factor confiabilidad y discreción por sexo	97
Figura 18 Factor relaciones Interpersonales por sexo	99
Figura 19 Factor cumplimiento de normas por sexo	100
Figura 20 Evaluación final por sexo	101
Figura 21 Asistencia por sexo	102
Figura 22 Puntualidad por sexo	103
Figura 23 Factor planificación por edad	105
Figura 24 Factor responsabilidad por edad	107

Tabla 25	Factor iniciativa por edad	110
Figura 26	Factor oportunidad por edad	112
Figura 27	Factor calidad de trabajo por edad	114
Figura 28	Factor confiabilidad y discreción por edad	116
Figura 29	Factor relaciones interpersonales por edad	118
Figura 30	Factor cumplimiento de normas por edad	120
Figura 31	Evaluación final por edad	122
Figura 32	Asistencia por edad	124
Figura 33	Puntualidad por edad	125
Figura 34	Factor planificación por institución formadora	127
Figura 35	Factor responsabilidad por institución formadora	129
Figura 36	Factor iniciativa por institución formadora	131
Figura 37	Factor oportunidad por institución formadora	133
Figura 38	Factor calidad de trabajo por institución formadora	135
Figura 39	Factor confiabilidad y discreción por institución formadora	137
Figura 40	Factor relaciones interpersonales por institución formadora	139
Figura 41	Factor cumplimiento de normas por institución formadora	141
Figura 42	Evaluación final por institución formadora	143
Figura 43	Asistencia por institución formadora	145
Figura 44	Puntualidad por institución formadora	147

Resumen

La presente investigación analiza y describe el nivel del desempeño y conducta laboral del personal profesional de enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.

La muestra conformada por 410 enfermeras, entre nombrados y contratados, son evaluados semestralmente, mediante el “Formato de Evaluación del desempeño y Conducta laboral”, que forma parte de la Directiva Administrativa Nro. 142. MINSA/OGGRH-V.0 “Normas y Procedimientos para el proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral”, aprobado por Resolución Ministerial Nro. 626-2008/MINSA, aplicativo sistematizado del Hospital Cayetano Heredia, contrastando los criterios de evaluación y de valoración del respectivo puntaje. Los instrumentos utilizados, son documentos oficiales de la Oficina de Administración de Recursos Humanos del Hospital.

Luego de haber realizado la recopilación, análisis e interpretación de los documentos de la Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral de las enfermeras y enfermeros del Hospital Cayetano Heredia en el año 2017-I, considerando los resultados de la calificación en relación a la escala valorativa de los factores evaluados, observamos que, el factor Oportunidad, sobresale notablemente con 84,9%, seguido de Calidad de Trabajo con un 80,0% ambos en el promedio superior. Mantienen un promedio inferior en 40,0% y 30.2% los factores planificación y responsabilidad respectivamente.

Palabras Claves: Desempeño laboral, conducta laboral, hospital.

Abstract

The present research analyzes and describes the level of performance and work behavior of the professional staff of nurses of Hospital Cayetano Heredia 2017.

The sample consisting of 410 nurses, trained and contracted, are evaluated every six months, by the Performance Evaluation and Labor Conduct Format, which forms part of the Administrative Directive No. 142. MINSA / OGGRH-V.0 "Rules and Procedures for the Process of Performance Evaluation and Labor Conduct ", approved by Ministerial Resolution No. 626-2008 / MINSA, systematized application of the Hospital Cayetano Heredia, contrasting the evaluation and assessment criteria of the respective score. The instruments used are official documents of the Office of Human Resources Management of the Hospital.

After having carried out the compilation, analysis and interpretation of the documents of the Evaluation of Performance and Labor Conduct of the nurses of the Hospital Cayetano Heredia in the year 2017-I, considering the results of the qualification in relation to the assessment scale of The factors evaluated, we observe that, the Oportunidad factor, stands out remarkably with 84.9%, followed by Quality of Work with 80.0% both in the superior average. The planning and responsibility factors maintain a lower average in 40.0% and 30.2%.

Keywords: Work performance, work behavior, hospital.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

El Hospital Cayetano Heredia es un órgano desconcentrado del Ministerio de Salud, categorizado con el nivel III-I, considerado además un Hospital de referencia nacional y sede docente, que brinda atención de salud de alta complejidad, necesarias para resolver con eficacia y eficiencia necesidades de salud de diferente magnitud y severidad, cuenta con las diversas especialidades y sub especialidades médicas, la demanda de la población que accede, procede del sector del Cono Norte de Lima, una de las zonas de mayor población, que está constituida por 8 distritos, cuya población según el Censo Nacional de Población del 2007 es 2,157,174 millones de habitantes; además de otros pacientes provenientes del interior del país, su recurso humano está representado por especialistas para la atención de problemas patológicos complejos, lo constituyen actualmente 2,512 trabajadores entre nombrados y contratados bajo el régimen laboral Contrato Administrativo de Servicios (CAS), con diversos grupos ocupacionales, tanto administrativos que representan el 22% y el personal asistencial con un 78%, dicho personal se encuentra en permanente desarrollo y capacitación, para los cuales se han determinado planes anuales de capacitación, de seguridad, de salud en el trabajo y de incentivos laborales no económicos, completándose con el plan de mejoramiento de clima organizacional de la Institución.

Asimismo siendo una institución prestadora de servicios de salud, desarrolla procesos complejos que merecen una gestión adecuada de parte de los directivos de turno, para establecer políticas de desarrollo del Recurso Humano y cumpliendo con las disposiciones contempladas en el Decreto Legislativo Nro. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 005-90-PCM, que instaura, la evaluación del desempeño laboral, delegando la responsabilidad de su cumplimiento al jefe inmediato del servidor de la institución, con carácter permanente, para evaluar periódicamente, considerando criterios y puntajes establecidos; lo cual es relevante para la asignación de funciones del personal en la Administración Pública.

Considerando que la evaluación del desempeño y conducta laboral, se define como:

(...) un proceso por el cual se valora el rendimiento laboral de un colaborador e involucra brindar retroalimentación al trabajador sobre la manera en que cumple sus tareas y su comportamiento dentro de la organización, (Carpio, 2005, p. 1).

El Ministerio de Salud, dentro de las políticas de gestión aprueba la Directiva Administrativa "Normas y proceso administrativo para el proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral", cuya finalidad consiste en evaluar el desempeño y conducta laboral del personal del Ministerio de Salud, dando cumplimiento a políticas institucionales establecidas. Este documento tiene por finalidad, hacer de conocimiento el esquema normativo y metodológico a cumplirse en el proceso de Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral del personal de cada institución, que depende de este Ministerio.

Finalmente la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos, estableciendo procedimientos normativos, es la dependencia encargada de implementar, ejecutar el proceso y dar cumplimiento de la evaluación del Desempeño y Conducta Laboral, del personal del Hospital Cayetano Heredia. Estas actividades son ejecutadas en todas las Unidades Orgánicas del Hospital, los cuales cuentan con personal administrativo y asistencial, clasificados por grupos ocupacionales como auxiliares, técnicos, profesionales, funcionarios y directivos, que se encuentren en la condición laboral de designado, nombrado, contratado a plazo fijo y contratado por el Decreto legislativo Nro. 1057.

El personal de enfermería, es un profesional del sistema de salud focalizado en el cuidado de los individuos, familias y comunidades para que puedan alcanzar, mantener o recobrar una salud óptima y una calidad de vida adecuada, cumplen labores tanto en la parte asistencial como administrativa, desempeñando un papel muy importante en el Hospital, lo que se convierte en una fortaleza que permite desarrollar temas de capacitación dirigidas al cierre de brechas de competencias del Recurso Humano asistencial.

Se considera a la capacitación como un proceso permanente, planificado sistemáticamente, con el propósito de fortalecer las competencias laborales, para integrar al Recurso Humano al proceso productivo con eficacia, eficiencia y en valores, a través de la entrega de conocimientos, desarrollo de actividades, destrezas y actitudes necesarias para el buen desempeño. (PDP-HCH-2014/2018),

En ese contexto a nivel nacional, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como ente rector del Sistema de Administración y Gestión de los Recursos Humanos, y la Ley SERVIR, que en su título III, de la Gestión de Capacitación, el Artículo 9º, señala que:

La capacitación tiene como finalidad cerrar brechas identificadas en los Servidores, fortalecer sus competencias y capacidades, para contribuir en la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos. Así mismo se constituye en una estrategia fundamental para mejorar la eficacia y la eficiencia de la administración pública. (Ley Nº 30057-SERVIR, 2013, p. 2).

La capacitación y la evaluación del Desempeño Laboral, a nivel de todas las organizaciones del mundo, han cobrado relevancia, introduciendo nuevas expectativas en los trabajadores, para su desarrollo profesional, orientado al rendimiento productivo con efectividad, sobre todo en las organizaciones de salud donde el producto es un servicio de salud que se realiza a través de las personas.

El presente trabajo de investigación, está dirigido a la Evaluación del Desempeño Laboral y Conducta Laboral de Enfermeras profesionales de Salud del hospital Cayetano Heredia, la misma que: “incluye verificar las competencias técnicas y conductuales requeridas para el desempeño del cargo y/o especialidad que ejerce” (Formato de Evaluación del Ministerio de Salud, 2017, p. 1). Permitiendo obtener una calificación final, considerando factores establecidos, a los cuales se ha asignado niveles valorativos de la evaluación para lo cual se utiliza el Formato de Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral, implementado por el Ministerio de Salud (MINSA) y sistematizado por la Oficina

de Gestión de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, esta evaluación será analizado en su once factores: planificación, responsabilidad, iniciativa; oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales, cumplimiento de normas, asistencia, puntualidad y capacitación.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos nacionales

Panca Quispe, Yaneth (2014) en su investigación titulada, *“Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Docentes en La Institución Educativa “Comercial Industrial Quicapuncu del Distrito de Quilcapuncu” -2014*, trabajo de investigación descriptiva, observo el clima organizacional y refirió el comportamiento y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa de Quilcapuncu. Menciona en su resumen:

(...) Desde de la perspectiva de una investigación de tipo Descriptivo utilizando el diseño descriptivo relacional; se llevó acabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos básicos del clima organizacional y el desempeño laboral; a través de un muestreo no probabilístico se eligió una muestra de 40 docentes a quienes se le aplico la técnica de la encuesta y la guía de observación, con esta actividad se logró conocer los factores determinantes que relacionan el clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes. Propone una hipótesis general para contrastar que existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Comercial Industrial Quilcapuncu” 2014. (Panca, 2014, p.11).

Concluye una vez terminado la investigación que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Comercial Industrial Quilcapuncu”:

(...) Este trabajo de investigación se hace importante porque reviste una vital importancia en una de las grandes preocupaciones de nuestro país sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas Secundarias, como propuesta esta investigación servirá para proponer estrategias para tener un clima organizacional armonioso y un desempeño laboral eficiente y favorable. (Panca, 2014, p.11).

Monteza Izquierdo Aixa (2017) desarrolló su tesis de tipo descriptivo titulada, *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016*, con la finalidad de examinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, en ella plantea como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota. Desarrollo una investigación no experimental, con un diseño de estudio descriptivo correccional, siendo el instrumento aplicado para ambas variables una encuesta a 63 trabajadores, distribuidos de la siguiente manera, entre nombrado, CAS, contratados 276 y SERUMS.

Donde se obtuvo como resultado principal que el clima organizacional se encuentra en un nivel regular con un 65%, mientras el desempeño laboral también se encuentra en un nivel regular con un 57%. Al mismo tiempo concluye que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, esto se realizó mediante un análisis estadístico el Rho de Spearman, que muestra un valor positivo y de 0,807 lo cual evidencia que existe una relación positiva fuerte, pues el coeficiente de correlación es de 0,807 y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

Feliciano Yucra Giuliana (2017) en tu tesis presentada sobre: *“El clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de la provincia de*

Arequipa – UGEL Norte, 2016, de tipo descriptivo y de diseño descriptivo correlacional, tomo como muestra de estudio a 179 docentes de diversas instituciones educativas en la provincia de Arequipa. Dentro del resumen el autor del trabajo de investigación, afirma:

(...) El objetivo del trabajo es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de la provincia de Arequipa – UGEL Norte, 2016. Asimismo, considera los siguientes objetivos específicos: describir el clima organizacional en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en la provincia de Arequipa - UGEL Norte, 2016 y describir su participación en la gestión en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en la provincia de Arequipa - UGEL Norte, 2016. Las hipótesis por las que se ha orientado el presente trabajo de investigación es existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de la provincia de Arequipa – UGEL Norte, 2016. (Feliciano, 2017, p. 9).

Finalmente concluye sobre el resultado de su investigación, mencionando lo siguiente:

(...) El presente trabajo ha sido desarrollado tomándose en cuenta como instrumentos dos cuestionarios aplicados a los docentes sobre el clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión, la misma que luego de recolectarse los datos y procesarse los mismos con el software SPSS v. 19 se establece las siguientes conclusiones: se ha comprobado que el clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con Jornada Escolar

Completa de la provincia de Arequipa – UGEL Norte, 2016, por lo que existe un relación positiva. (Feliciano, 2017, p. 9).

1.2.2. Trabajos previos internacionales

Rodríguez Chavarría, José (2009), realizó una investigación de naturaleza descriptiva, al cual título “Diagnostico del Clima Organizacional de una Empresa de Telecomunicaciones de El Salvador”, resume en su trabajo que estuvo orientado a:

(...) Realizar un diagnóstico del clima organizacional de la empresa, que sería un punto de partida para que la organización elabore un Programa de Motivación para el personal, que se ajuste tanto a las características de la empresa como a la de los empleados que laboran en la empresa. La investigación desarrollada fue de carácter descriptiva, la población en estudio estuvo conformada por 110 empleados, a los que se les administro una encuesta de escala valorativa tipo Likert de 60 ítems, el cual le permitió obtener una visión clara y precisa de la percepciones y sentimientos asociados a las diferentes condiciones que determinan el ambiente laboral de la empresa y que influyen en el comportamiento y funcionamiento de los miembros, como parte integrante de la misma. La interpretación de los resultados obtenidos referente a las condiciones laborales, capacitación y entrenamiento, supervisión y liderazgo, desarrollo profesional, puesto de trabajo, remuneraciones, prestaciones al personal, trabajo en equipo, sentido de pertenencia y compromiso, comunicación, estrategia organizacional y apoyo del departamento de Recursos Humanos; dieron a conocer la situación actual en la que se encuentra la empresa, para así recomendar las acciones tácticas necesarias, encaminadas a fortalecer aquellos factores que presenten deficiencia y reforzar los que han contribuido al buen desenvolvimiento de la organización para ejercer un cambio proyectado que maximice la eficiencia y salud organizacional. En sus conclusiones, afirma: “Partiendo del análisis de los resultados

obtenidos se concluye que las dimensiones estudiadas: factores de satisfacción y factores culturales, son de gran importancia y utilidad, pues de su conocimiento depende en forma determinante la administración eficiente del recurso humano”. Así mismo menciona: “La media porcentual obtenida en la evaluación diagnóstica del clima organizacional de la empresa de telecomunicaciones en estudio fue de 57.77% lo que indica que la organización se encuentra con una calificación promedio y es necesario implementar acciones a corto plazo para optimizar la atmósfera laboral existente”. (Rodríguez, 2001, p. 100).

Antúnez Yokasta (2015), en su tesis de diseño descriptivo, *El clima organizacional como factor clave para optimizar el Rendimiento Laboral de los empleados del Área de Caja de las Agencias de Servicios Bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua*. Plantea en su trabajo aspectos muy relevantes de la siguiente manera:

(...) Esta investigación surgió debido a la existencia de debilidades en el clima organizacional que influyen negativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores. El objetivo general fue explicar el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua, para lo cual fue necesario diagnosticar los factores que determinan actualmente el clima organizacional, determinar el nivel de rendimiento y analizar los factores clave del clima organizacional que interfieren en el rendimiento de los empleados. Teóricamente, se orientó en los conceptos de clima organizacional, factores del clima organizacional, rendimiento laboral y evaluación del desempeño. Metodológicamente, utilizó la modalidad de investigación de campo, de tipo descriptiva, con base documental. La población fue censal y estuvo integrada por las personas que laboran en el área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay del estado

Aragua, quedando conformada por treinta (30) participantes. La técnica de recolección de la información fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, este último compuesto por preguntas cerradas tipo Likert y sometido a la validez de contenido y a la confiabilidad Alfa de Cronbach que fue igual a 0,88. Las técnicas de análisis de datos fueron la cuantitativa y la cualitativa. Concluye los empleados objeto de investigación están parcialmente motivados ya que a pesar de que cuentan con tecnología, organización y disponen de las herramientas necesaria para el trabajo en equipo, la remuneración que perciben no es suficiente para cubrir sus expectativas, lo cual hace del aspecto económico un factor generador de insatisfacción. Se recomienda aplicar el modelo salarial de las 3R (remuneración, recompensa y reconocimiento). (Antúñez, 2015, p. 9).

Coello Almeida, Verónica (2014), presentó un trabajo de investigación de tipo descriptivo para estudiar los factores que afectan en el desempeño laboral, al cual denominó: *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*, nace de la necesidad de averiguar sobre la disminución del nivel de satisfacción al cliente. Manifiesta lo siguiente respecto a su trabajo:

(...) El estudio se realizó mediante una metodología cuantitativa de tipo descriptiva y explicativa, pues se midieron las variables de forma independiente iniciando en un proceso descriptivo del proceso de investigación y posteriormente realizar una explicación de los factores que se evidenciaron y sus causas. Como antecedentes del estudio se consideró los índices de productividad y eficiencia de los tres últimos meses en que la campaña de Inbound Pymes era atendida por asesores de Conecel. Para realizar el análisis se consideraron tres instrumentos, por medio de los cuales medimos los niveles de satisfacción de los asesores de Inbound Pymes de ACC (American Call Center) en referencia a sus condiciones

internas y externas principalmente, posteriormente y como apoyo para aclarar aquellos temas que dejaron en duda se aplicó una entrevista semi estructurada con preguntas dirigidas a aquellos aspectos específicos que se debían ampliar para un mejor análisis, así también se consideró temas relacionados con su percepción acerca de sus superiores, permitiendo rescatar información valiosa que también sirvió para el análisis de este estudio. Como resultado se evidencio que los factores intrínsecos están influyendo en el desempeño del grupo de asesores y que a pesar de la experiencia que han adquirido durante el primer año de atención de este selecto grupo de clientes, no ha sido posible que la efectividad y los niveles de satisfacción de los clientes hayan incrementado. (Coello, 2014, p.2).

La descripción permitió tener conocimiento de los ciertos factores intrínsecos, como la motivación impulsan para que el desempeño de asesores, sea percibido de manera insatisfactoria, no cumpliendo con el nivel de expectativas esperadas de los clientes, este nivel de insatisfacción se ha incrementado. El nivel de satisfacción del cliente, en la actualidad es un objetivo principal de cualquier empresa que se dedica a este rubro.

Meza Escobar (2006) realizó un trabajo de investigación en la Interamerican Health Food Company, donde se procuró conocer el nivel de interiorización de valores que promueve la compañía.

(...) Los valores investigados fueron los siguientes: responsabilidad, espiritualidad, humildad, respeto, excelencia, integridad, obediencia, unidad, temperancia, compasión, productividad, eficiencia, compromiso, lealtad, amor, iniciativa, dominio propio, paciencia, bondad y paz. La población estuvo conformada por 265 empleados, donde 109 de los encuestados era del género femenino y 156 eran del género masculino. Todo esto, de un total de 8 fábricas que pertenecen a la Interamerican Health Food Company. El instrumento constó de 20 valores y se utilizó la prueba estadística t para

muestras relacionadas y la prueba estadística ANOVA; en los resultados se encontró que los valores promedio de cómo se auto percibe el empleado obtuvo una media menor de 3.86 correspondiendo al valor temperancia y la media mayor fue de 4.60 al de productividad y responsabilidad, en cuanto a los demás valores obtuvieron una media aceptable arriba de 4, que va de bueno a excelente. En cuanto a la evaluación del empleado hacia su supervisor la media menor fue de 3.96 correspondiente al valor de la humildad y la media mayor de 4.65, al de espiritualidad; los demás valores obtuvieron una media arriba de 4, entre rangos de bueno y excelente. Con los resultados logrados del análisis estadístico sobre los datos se concluyó que los empleados manifestaron tener un grado de interiorización de los valores entre bueno y excelente, también se concluyó que las prácticas de los empleados y superiores sobre las acciones relacionadas con los valores que promueven las empresas fue de casi siempre y siempre. (Meza Escobar, 2006, p.25).

1.3. Teorías relacionadas al tema

La Teoría de Sistemas

En la actualidad la teoría de sistemas está muy difundida, es un primer enfoque de formalización de muchos sectores de las ciencias. Por la tanto la teoría de sistemas puede ser aplicada a tipo de organizaciones ya que presenta un modelo conceptual que permite analizar a la organización dentro de su medio. Los componentes de la organización se presentan cómo subsistemas dentro de un gran sistema.

Según Adalberto Chiavenato un sistema es un “conjunto de elementos dinámicamente relacionados, en interacción que desarrollan una actividad para lograr un objetivo o propósito como datos/energía/ material unidos al ambiente que rodea el sistema para suministrar información/energía/materia”.

Desde el punto de vista, de enfoque sistémico de la organización, puede descomponerse en tres niveles de análisis;

(...) Según Cluida Martinez, cita:

1. nivel de comportamiento social o bien conocido como macro sistemas el cual permite visualizar la compleja interacción entre este (ambiente y esta sociedad),
2. nivel de comportamiento organizacional: como tal el sistema, el cual visualiza la organización como una totalidad.
3. nivel de comportamiento individual: el cual permite conocer al individuo (intereses, motivación, aprendizaje, etc.).

Dentro de cada uno de estos niveles no implica más que hablar de una relación o cohesión existente entre el ser humano y el medio ambiente, quienes están en constante cambio con la finalidad de obtener mayor productividad para el beneficio de la sociedad. (Martinez, 2011, p. 1)

La teoría de sistemas muestra un modelo conceptual que permite efectuar simultáneamente el análisis y la síntesis de la organización en un ambiente complejo y dinámico. Retomando lo anterior un sistema dependerá de que tanto nos puede proporcionar un ambiente para obtener de este los beneficios que requiere la organización el cual se basa en el sistema abierto donde lo más importante son las entradas que pueden ser tanto personas, materiales y dinero, entre otras que a través de éstas se transforman y elaboran diversos productos para la sociedad en general.

¿Qué es la organización?

De acuerdo al autor Idalberto Chiavenato describe a una organización como:

(...) “un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es

esencial para la existencia de aquélla: hay personas capaces de comunicarse, están dispuestas a actuar conjuntamente y desean obtener un objetivo común. (Chiavenato, 2005, p. 35).

Estructura de la Organización

Según Tavistock, afirma, en lo que respecta a la estructura:

(...) que “toda organización consta de una combinación administrada de tecnología y de personas, de modo que ambas se relacionan recíprocamente”. Este modelo consideraba a la organización como un sistema el cual se dividía en tres subsistemas principales: sistema técnico o de tareas, sistema general o administrativo, sistema social o humano. (Tavistock, 2001, p. 16).

¿Cuáles son los recursos de una organización?

Desde esta perspectiva, los miembros de la organización está conformada por:
Los materiales, financieros, humanos y administrativos.

Para el funcionamiento de la organización; estas surgen debido a que las personas tienen objetivos que sólo pueden lograrse mediante la actividad organizada.

Funciones de tarea y funciones administrativa.

Cuando hablamos de los criterios de desempeño laboral hablamos sobre las funciones de tareas las cuales implican calificar el análisis de puestos que es el procedimiento que define el contenido de un puesto en función de tareas y cualidades humanas, esto a su vez se divide en dos perspectivas: por una parte.

La tarea de evaluar el desempeño constituye un aspecto básico de la gestión de recursos humanos en las organizaciones.

La evaluación del desempeño constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. Al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones: Si el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas; si el desempeño es satisfactorio, debe ser alentado.

El Desempeño laboral

Desde la aparición del hombre ha coexistido la evaluación del empleo, cuando estos pasaban sus actividades de uno al otro. Desde que existen las organizaciones y en el tiempo pasan a ser más competitivas, la evaluación se convierte en un componente fundamental, porque exige implementar estrategias para mejorar o reorganizarse y por otro lado, las personas que son parte de ella, evaluados casi siempre por un superior, irán mejorando su desempeño. La evaluaciones del desempeño y conducta laboral inicialmente se aplicaban de manera informal, posteriormente cuando se va considerando el recurso humano como el componente y capital más valioso en cualquier organización, se van creando procedimientos de evaluación para medir, identificando el propósito de las mismas, y proporcionando el valor dentro de la organización y para mejorar el nivel de competencias, asimismo considera poner énfasis en evaluar el rendimiento de sus trabajadores de manera más formal, utilizando sistemas apropiados.

La evaluación del desempeño consiste prioritariamente en una secuencia sistemática para valorar cualitativa y cuantitativa el nivel de eficacia del recurso humano dentro de una organización. Mediante la evaluación se debe analizar lo que los trabajadores puedan hacer para llegar a cumplir su potencial dentro de la organización.

La finalidad de la evaluación del desempeño laboral y la conducta laboral, debe abarcar tres componentes principales; a la organización, a los evaluadores y a los evaluados.

Existen muchos sistemas de evaluación que las instituciones aplican, diseñados de acuerdo a estándares, que establecen parámetros que permiten obtener mediciones más objetivas.

Para llegar hacer efectivo una eficaz evaluación del desempeño laboral y conducta de los trabajadores, se debe considerar lo siguiente:

1. Tener en cuenta en la organización, los objetivos que persigue, metas y logros a esperar.
2. Diseñar un sistema común que al momento de ser implementado permita comprar resultados en los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo características comunes o similares.

El proceso de evaluación se implementará de manera general, de tal manera que permita:

(..) medir de manera explícita la capacitación del empleado, el establecimiento de estándares, la evaluación y la retroalimentación, respecto a cuál debe ser su desempeño y si el mismo contribuye al logro de las metas de la compañía” (Dessler, 2009, p. 336).

Finalmente, para evaluar objetivamente el desempeño laboral y conducta, se debe considerar lo siguiente:

1. Preparar el diseño del sistema de evaluación, teniendo pleno conocimiento de los puestos que se van a evaluar.
2. Al diseñar es sistema se debe considerar quienes participaran en el proceso (evaluadores y evaluados), como se ejecutará (procedimientos y técnicas de evaluación) y finalmente que es lo que se va evaluar (conductas, características o resultados).

¿Porque es importante medir la evaluación del desempeño y conducta laboral?

Aunque algunas instituciones los usan como un mecanismo para controlar, una vez analizado los resultados. Pero debemos considerar que también se puede usar para:

1. Dependiendo del diseño del sistema nos permitirá, fijar las metas y objetivos plenamente identificados. Esto es importante considerar estos aspectos, porque la evaluación no tendrá sentido porque no tendríamos con que contrastar los resultados.
2. Nos permitirá conocer las fortalezas y debilidades de los trabajadores y en función a ello se podrá definir estrategias para mejorar nuestras debilidades y potenciar las fortalezas.

Al detectar las deficiencias, se podrá corregir con planes de formación y desarrollo de los trabajadores, asimismo se debe considerar que la evaluación como un mecanismo de motivación y propiciar que se retroalimente entre todo el componente humano para involucrarlos en los objetivos de la institución.

El Diccionario de la Real Lengua Española define, al desempeño como: Ejercer obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio.

Chiavenato (2000) definió el desempeño laboral como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos en la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (p.259)

Para el autor, un buen desempeño laboral es una fortaleza en la organización para el logro de los objetivos, además impulsa en el empleado a cumplir satisfactoriamente las tareas asignadas, su trabajo sea productivo, que finalmente determinan el logro de las metas y objetivos que una organización ha fijado.

(...) el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un

individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo. Este comportamiento actitudinal, lleva en determinados momentos a mejorar que una institución sea eficiente. (Palaci,2005, p.155).

Palaci señaló al desempeño laboral como un valor, relacionado al comportamiento, a la actitud del empleado dentro de una organización, este valor se convierte en un capital que debe tratarse como un activo intangible, mientras que al empleador se le garantice las mejores condiciones y una adecuada motivación, este valor crecerá y por ende la organización será más eficiente.

(...) como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, lo cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas sean fáciles". (Robbins, 2004, p.20).

El desempeño laboral para este autor americano, destacado investigador de los conflictos, el poder y la política en las organizaciones, menciona como una regla de la psicología del desempeño, a la vinculación con las metas que se establecen en una organización y son estas las que modifican el comportamiento de la persona.

(...) el desempeño laboral de un trabajador está compuesto por aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados son relevantes para los objetivos de la organización, que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (García, 2001, p.105).

El autor define el comportamiento laboral, como un valor fundamental para conseguir los objetivos de una organización, pero además menciona, que este comportamiento puede ser medido y valorado, que servirá para estimar el rendimiento integral del empleado, que precisamente viene a ser la evaluación.

El Plan de Desarrollo de Personas, del Hospital Cayetano Heredia, 2014-2018, establece que mediante el desempeño laboral, el servidor manifiesta competencias profesionales y técnicas alcanzadas, en la que conjugan sus conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que la institución espera.

Este mismo Plan de Desarrollo de Personas, conceptualiza al término Desempeño Laboral, a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos como: Las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un periodo determinado) el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieran en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y por ende, la idoneidad demostrada.

Evaluación del Desempeño

La definición de la Evaluación del Desempeño, determinado por algunos autores:

(...) Un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (lo que las personas son, hacen y logran). (Escuela de Organización Industrial EOI, 2013, p.12).

Esta definición está centrada en valorar el desempeño del empleado en forma individual, en realidad, esta valoración servirá no solamente al evaluado, sino también a la organización. El empleado conocerá su rendimiento en el área asignada y su evolución respecto a evaluaciones pasadas, esto debe ayudarle a

mejorar, progresar y estará al tanto de lo que empresa espera de él, en función a los resultados.

Werther y Davis (2000) señalaron que “la evaluación del desempeño constituye un proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado con base en políticas y procedimientos bien definidos” (p.55).

Para complementar esta aseveración mencionada por el autor, las políticas institucionales y los procedimientos no solo deben existir y estar actualizados, sino debe ser conocimiento y difundido entre todo el personal, incluido en el Manual de Organización y Funciones de cada Dependencia o Unidad Orgánica del Hospital Cayetano Heredia.

El termino Evaluación del desempeño tiene diversas connotaciones, que si bien es cierto utilizado como un procedimiento será útil para medir, evaluar y posteriormente influir sobre comportamientos y resultados con el trabajo, y proponer alternativas para que el trabajador pueda mejorar su rendimiento creando condiciones que fomenten aumentar esta capacidad.

Perdomo (2011) publicó en un artículo donde aborda la problemática de la Evaluación del desempeño, para a identificar la base teórico - metodológica fundamental para el desarrollo de un buen proceso de Evaluación del Desempeño menciona a los siguientes autores:

(...) La evaluación de mérito o desempeño individual como una apreciación sistemática del valor que un individuo demuestra por sus características personales o por su presentación con respecto a la organización de la que forma parte, expresado periódicamente conforme a un preciso procedimiento por una o más personas encargadas en tal sentido, que conozcan al individuo y su trabajo. (Zerilli, 1973, p.210).

Aquí el autor menciona que cada trabajador a ser evaluado, es dueño de características personales y únicas con respecto a sus compañeros, por tanto personal seleccionado para evaluarlos, no solo debe seguir procedimientos establecidos de manera general para todos, por el contrario esta persona debe conocer las capacidades, habilidades y competencias laborales individualmente, ya que una persona tiene una propia personalidad y conducta, que deberá ser tomada en cuenta al momento de ser evaluado.

Sikula (1989) indicó que “es la asignación de un valor a cada actuación del empleado, con el objetivo de facilitar la toma de decisiones y lograr resultados”. (p.76).

El Autor afirma respecto a la evaluación como la valoración de cada nivel de logro y del resultado del mismo, se tomará decisiones para desarrollar capacidades del personal, con el fin de alinear los objetivos individuales, con los institucionales, basados en la información producto de esta evaluación.

Koontz (1990) señaló que “implica la medición y corrección de actividades de los subordinados para asegurar que estén llevando a cabo los planes y alcanzar los objetivos fijados por la alta gerencia” (p.156).

Werther y Davis (1992) mencionaron que “es el proceso mediante el cual las organizaciones estiman el rendimiento global de los trabajadores” (p. 88).

Cuesta (1999) indicó que “consiste en un procedimiento que pretende valorar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados en la organización. Este se realiza sobre la base del trabajo desarrollado, los objetivos fijados, las responsabilidades asumidas junto a las condiciones de trabajo y las características personales” (p.169).

Tomando en consideración esta aseveración de los tres autores citados, en el caso del hospital, el resultado de la evaluación de la competencia laboral en las enfermeras, permitirá tomar oportunas y acertadas decisiones, que inducirán a

implementar acciones de mejoramiento individual e institucional, conducentes a proporcionar una atención de calidad que la comunidad requiere y lo demanda, el mismo que está alineado a las aptitudes y rendimiento del personal al servicio del Estado, que en resumen viene a ser la demostración permanente de la calidad académica, la experiencias y las competencias requeridas para determinadas funciones, tal como lo señala la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), órgano rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que entiende a la evaluación del desempeño, “como un proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable” (Ley N° 30057-SERVIR, 2013, p. 3)., en cumplimiento a las metas institucionales.

Mesa (2000) señaló que consiste en la identificación y medición de los objetivos de la labor que desempeña un individuo, la forma en que utiliza los recursos para cumplir esos objetivos y la gestión del rendimiento humano en las organizaciones.

Martínez (2002) indicó que “es medir el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad y cumple o alcanza los objetivos del cargo o puesto que desempeña (eficacia), así como la forma en que utiliza sus recursos para lograr dichos objetivos (eficiencia)” (p.220).

Morales (2009) mencionó “es el proceso continuo y periódico de evaluación a todos los trabajadores del cumplimiento de la idoneidad demostrada, las competencias y los resultados de trabajo para lograr los objetivos de la empresa, realizado por el jefe inmediato, partiendo de la autoevaluación del trabajador y los criterios de los compañeros que laboran en el área. Sin la evaluación del desempeño no hay desarrollo individual” (p. 344).

Indagando sobre sobre los orígenes desde cuando la evaluación del desempeño, a manera de reseña histórica, podemos citar lo siguiente:

(...) Los procedimientos de evaluación del desempeño no son nuevos. La historia recoge que en el siglo XVI, antes de la fundación

de la compañía de Jesús, San Ignacio de Loyola utilizaba un sistema combinado de informes y notas de las actividades y del potencial de cada uno de los jesuitas. En 1842, el servicio público Federal de los Estados Unidos implantó el sistema de informes anuales para evaluar el desempeño de los funcionarios, y en 1880, el ejército norteamericano desarrolló también su propio sistema. En 1918, la General Motors disponía ya de un sistema de evaluación para sus ejecutivos. No obstante, sólo después de la segunda Guerra Mundial los sistemas de evaluación del desempeño tuvieron amplia divulgación entre las empresas y principalmente a raíz de los Congresos Mundiales de Gestión de Recursos Humanos, de Washington 1986, Buenos Aires 1988, Sidney y Madrid en 1992 y Hong Kong 1996 donde se perfilan los objetivos de este sistema. (Perdomo, 2011, p.123).

En la actualidad se han consensuado diversas denominaciones a este procedimiento, algunos autores mencionan de valoración de cargos, valoración de méritos, evaluación de eficiencia, entre otros, asimismo Perdomo (2011), se manifiesta sobre esta denominación, como: La “Evaluación del Desempeño”, Evaluación del Rendimiento” o Evaluación de la Actuación” es la actividad clave de la Gestión de los Recursos Humanos y consiste en un procedimiento que pretende valorar de la forma más objetiva posible el rendimiento de los miembros de una organización. Es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona y en esto radica su importancia esencial.

Morales (2009) definió aspectos como la idoneidad, la competencia y los resultados del evaluado, vinculado a los objetivos de la organización, da participación al evaluado a partir de su autoevaluación y a los criterios del resto de los colaboradores y aprecia la importancia de la evaluación para el desarrollo individual de la persona. En la organización donde se desarrolla la presente investigación no están definidas las competencias laborales, existiendo solamente las designaciones y funciones de los cargos.

En el mismo artículo Perdomo (2011) mencionó las Normas Cubana 3000, 3001 y 3002 (2007) definen la Evaluación del Desempeño como la medición sistemática del grado de eficacia y eficiencia con el que los trabajadores realizan sus actividades laborales durante un período de tiempo determinado y de su potencial desarrollo, y constituye la base para elaborar y ejecutar el plan individual de capacitación y desarrollo. Comprende la evaluación de la idoneidad demostrada, las competencias laborales, los resultados alcanzados en el cumplimiento de sus funciones, tareas y objetivos, su plan de capacitación y desarrollo individual y las recomendaciones derivadas de evaluaciones anteriores.

A partir del análisis y recopilación de información se obtuvieron algunas aproximaciones teóricas que nos permiten una definición de esta variable de estudio.

Ramón y Salas (2012) definieron el desempeño laboral como “el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en el proceso de la atención de salud/enfermedad de la población”.

(...) La evaluación del desempeño, es una técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados de una organización. Esta evaluación se realiza en base a los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales. (Harper & Lynch, 1992, p.45).

Para complementar lo mencionado por los dos autores citados anteriormente, la base legal por el cual se aplica la Evaluación del Desempeño en el Hospital, se sustenta en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades Públicas del Estado, así como aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y la

prestación de servicios a cargo de estas, expresa en el Título IV: Gestión del Rendimiento, que contiene del Artículo 25.- Gestión del rendimiento, hasta el Artículo 49.- Impacto de la evaluación en la gestión de los Recursos Humanos, todas normas legales vigentes para el proceso de gestión del rendimiento y evaluación del desempeño, cabe resaltar que la referida Ley en su Artículo 47.- Personal con calificación de desaprobado, contempla la desvinculación laboral automática, algo muy novedoso en la gestión de los servidores públicos, con la intención de propiciar la mejora continua de la calidad de los servicios del Estado.

El Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre; “Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público. Título II, de la evaluación del desempeño, capítulo I, disposiciones generales sobre la evaluación del desempeño” (DL. N° 1025, 2010, P.2). Señala:

El objetivo de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño es un instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad de los servicios brindados por las personas al servicio del Estado, que tiene como objetivos la identificación de las necesidades de capacitación, así como la verificación y calificación de los logros de modo individual y cuando corresponda grupal en función a las metas establecidas institucionalmente y acordadas en el ejercicio de las funciones inherentes al cargo. (DL. N° 1025, 2010, Art.29, p. 12)

Asimismo, esta misma ley, señala lo siguiente:

Las Características de la evaluación. La evaluación del desempeño de las personas al servicio del Estado, es un proceso obligatorio continuo, integral, sistemático, objetivo y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal en el cumplimiento de sus metas y del conjunto de sus competencias para el puesto, las cuales deben estar orientadas a satisfacer los requerimientos de los ciudadanos y el logro de los objetivos

institucionales de la entidad a que pertenece. (DL. N° 1025, 2010, Art.30, p. 14)

Conducta Laboral

La conducta en términos generales está relacionada al comportamiento de la persona, en cualquier lugar, este actuar de las personas puede ser observado, en el presente estudio la conducta está vinculado al desempeño en el aspecto laboral. Pero e importante mencionar, algunas apreciaciones sobre la conducta laboral.

Cuevas (2009) afirmó “la conducta humana en una organización u empresa depende de muchos factores, pero las principales son internas (propias de las personas) y externas (originadas por la empresa o lugar donde trabaja” (p.45).

El autor cuando menciona a estos factores internos, se refiere a la personalidad, valores morales, actitud que pueda tener una persona acerca de la organización o empresa, en cambio los factores externos, tiene que ver con la infraestructura de la organización, así como a las políticas, directivas o reglamentos que direccionan el comportamiento y determinan su desempeño.

(...) La conducta laboral comprende todas nuestras actuaciones en el trabajo. Se trata de una parte muy importante y amplia del tiempo de nuestro vivir. Pretendemos aquí hacer una reflexión sobre las posibilidades de “gestión” de esa conducta y aportar una visión sobre las posibilidades de intervención para mejorar esas conductas. Hablamos de conducta humana en la Organización y nos planteamos quién o quienes tienen responsabilidad para incidir en esa conducta, proponemos algunas variables para diagnosticarla y resaltamos la importancia de asumir el propio rol profesional. (Ares, 2010, p.1).

Antonio Ares, sostiene sobre la conducta laboral, como un comportamiento en la vida de un trabajador, sobre todas las maneras de actuar en una organización. La conducta de cada uno de nosotros puede estar sugestionada al actuar de los otros, en los trabajadores del hospital, las personas que están en los cargos directivos, los compañeros en el área donde actúan y finalmente el paciente puede incidir en la manera como se manifiesta esta conducta, que determinara la manera de actuar del trabajador.

Variable desempeño y Conducta laboral

El desempeño, fue definido anteriormente, sin embargo la conducta laboral es un concepto que se define como:

(...) la manera en que se comporta el ser humano u organismos, en relación con su entorno o mundo de estímulos. El comportamiento puede ser consciente o inconsciente, voluntario o involuntario, público o privado, según las circunstancias que lo afecten (Alcock, 1993, p.12).

La evaluación del desempeño laboral en el Hospital Cayetano Heredia se realiza en los Formatos de Evaluación N° 01, 02, 03 y 04, cada uno contiene cinco (05) niveles valorativos, en base a lo normado en la Resolución Directoral N° 059-2014/II-HNCH/06 del 18 de agosto del 2014, que aprueba la Directiva Normativa y Procedimientos para el proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral en el aplicativo informático en el Hospital Cayetano Heredia, para el presente trabajo de investigación utilizaremos el formato N° 2, comprende a quienes tienen título profesional o grado académico, reconocido por la Ley Universitaria, ejercen funciones de su especialidad y se encuentran dentro del Grupo Ocupacional Profesionales, Los factores a tomarse en cuenta en esta evaluación son:

Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados (p. 9, Párr.7).

Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas (p. 9, Párr.8).

Iniciativa: Califica el grado de actuación laboral espontánea, sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante problemas de trabajo con originalidad (p. 9, Párr.9).

Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados (p. 9, Párr.10)

Calidad del trabajo: Califica la incidencia de los aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado. (p. 9, Párr.11)

Confiabilidad y discreción: Califica el uso adecuado de la información, que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva (p. 9, Párr.12)

Relaciones interpersonales: Califica la interrelación personal y adaptación al trabajo en equipo (p. 9, Párr.13)

Cumplimiento de normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales como Reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros (p. 9, Párr.14).

Asistencia: El puntaje en relación a la asistencia, dependerá del número de faltas injustificadas y permisos por asuntos particulares que tenga el servidor en el periodo evaluado. Cada servidor, tiene asignado diez (10)

puntos de los cuales se deducirá dos (02) puntos por cada falta injustificada.

Planificación

La planificación es un proceso para prever, organizar y usar los recursos de la institución para lograr los objetivos y metas que se fijan. De acuerdo a esto:

Stoner (2006) definió como el proceso de establecer metas y elegir metas, se anticipa a la toma de decisiones.

(...) menciona que la planeación es la previsión de escenarios futuros y la determinación de los resultados que se pretenden obtener, mediante el análisis del entorno para minimizar riesgos, con la finalidad de optimizar los recursos y definir las estrategias que se requieren para lograr el propósito de la organización con una mayor probabilidad de éxito. (Munch. (2011, p. 34).

(...) describe que la planificación como un proceso de toma de decisiones para alcanzar o lograr un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos de la organización que pueden influir en el logro de los objetivos planteado o establecidos, con la finalidad que las empresas sean exitosas. (Jiménez. 2002. P 56).

Recopilando las opiniones de los autores, la definición descrita por Munch (2011), sobre la finalidad de optimizar recursos, es definida en el instrumento de evaluación.

Responsabilidad

Dessler (2001) afirmó que la conducta laboral del empleado puede clasificarse según las tres P:

Productividad. Puede medirse mediante logros laborales específicos.

Características personales. Pueden ser la motivación, aceptación de crítica, Colaboración, iniciativa, responsabilidad y el aspecto personal (aseo y vestimenta).

Pericia. Es la capacidad, conocimientos y habilidades. Es importante para la Evaluación de desempeño.

Iniciativa

Los siguientes autores define a la iniciativa como:

(...) una conducta que se manifiesta en una aproximación activa y espontánea de la persona para la realización del trabajo llevándolo a cabo mejor de lo que formalmente se requiere (Frese et al., 1996, p.38).

(...) Las personas con iniciativa están orientadas al logro de objetivos a largo plazo, pero también a las acciones que llevan a ello, son persistentes en orden a superar las barreras y hacen las cosas sin que se las pidan (Frese y Fay, 2001).

Entonces se puede decir que la iniciativa es una actitud de conducta para iniciar y cumplir un trabajo, una capacidad asociada a tomar decisión para ejecutarlo, obviamente considerando que es una mejor alternativa, en cuanto a oportunidad de solucionar problemas, que finalmente servirán para cumplir el objetivo. En el instrumento se evalúa y califica de grado de iniciativa del trabajador.

Oportunidad

Partimos de la definición de la oportunidad como la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello.

Al comprometernos, ponemos al máximo nuestras capacidades para sacar adelante la tarea encomendada. Teniendo en cuenta que conocemos las condiciones que estamos aceptando y las obligaciones que éstas nos conllevan, ya que supone un esfuerzo permanente hacia la consecución del objetivo establecido.

Minguet (2003) indicó que todas las personas que conforman un grupo cooperativo, deben cumplir el trabajo que les corresponde, de manera que los logros de “equipo” no se detengan o se pospongan por el incumplimiento de alguna tarea.

Calidad del trabajo

Villa y Caperán (2010) señalaron para que el Coaching sea efectivo, éste debe enfocarse en el desarrollo de competencias en los colaboradores o directores clave de la empresa a la que pertenecen. Se realiza por medio de la elaboración de un plan de acción que genere la conciliación entre las necesidades de la persona con las competencias organizacionales, los objetivos, la visión y cultura de la organización de la que son parte, de forma que incida en favor de la calidad de trabajo.

Confiabilidad y discreción

El uso adecuado de la información, en el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva, es una acción importante, como menciona el siguiente autor:

(...) En el mundo laboral la confianza es un factor determinante para el establecimiento de relaciones signadas por la fortaleza y el vigor en

el desempeño diario. Generalmente, el personal de confianza es catalogado como un buen empleado. Encargar o poner al cuidado de una o varias personas los secretos de la compañía no es una tarea fácil, cuando la regla fundamental es la buena fe. Ello, independientemente de las cualidades y destrezas intelectuales y físicas que debe reunir la persona seleccionada para ocupar estas posiciones. Las relaciones de confiabilidad entre jefes, gerentes y subalternos son un tema de tanta trascendencia que sociólogos, psicólogos, abogados y especialistas en recursos humanos lo han estudiado durante mucho tiempo. (Arendes, 2010, p.125).

Relaciones interpersonales

Tenemos los siguientes conceptos vertidos sobre relaciones de las personas dentro de ámbito laboral.

(...) Es una interacción recíproca entre dos o más personas. se trata de relaciones sociales que como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. Involucra los siguientes aspectos: la habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno/una. (Castañeda, 2008).

Dalton, Hoyle y Watb (2009) indicaron que “las relaciones interpersonales están ligadas a las interacciones que se da entre las personas de una ciudad, comunidad, ciudad grande o pequeña, la cual permite que los individuos se relacionen de una manera cordial y amistosa” (p. 62).

Hernández (1996) señaló que aunque la calidad de las relaciones Interpersonales en sí, no basta para incrementar la productividad, pero si puede contribuir significativamente.

Bisquerra (2003) indicó que “una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas” (p. 23). Se refiere a las relaciones sociales que se encuentran reguladas por la interacción social.

Las relaciones interpersonales en cualquier ámbito laboral, es de vital importancia, especialmente en el sector salud porque incluye en la calidad de atención del paciente, la comunicación como parte de esta relación permitirá un clima laboral adecuado, que redundará en un favorable desempeño laboral. El instrumento califica y evalúa la relación interpersonal y la forma como se adapta al trabajo grupal.

Cumplimiento de normas

El cumplimiento de las normas institucionales como Reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros, dependen de la conducta y ética del personal.

(...) Las normas sociales regulan el comportamiento de los integrantes de un determinado grupo social, clasificando estas conductas en aceptables o no aceptables. Además las normas pueden variar igualmente según el contexto o la situación en la que nos veamos envueltos.

Si lo piensas bien, casi todo lo que haces a lo largo del día tiene una influencia normativa. Ya sea a nivel laboral, familiar, en el ámbito de pareja o con los amigos. Además, las normas determinan, guían y predicen la conducta humana.

Las normas se internalizan y aceptan por cada uno de nosotros y, aunque puede haber algunas normas que no nos agraden, normalmente sentimos conformidad ante ellas, ya que una de las bases de las normas es la ética y la moralidad (Sanchez, 2014).

(...) Si las leyes y normas no existieran sería una sociedad sin pautas de comportamiento, y el mundo sería un verdadero caos, y

es ahí donde se impondría una anarquía y cada quien se volvería loco haciendo lo que se le diera la gana sin importarle nada ni pasar a llevar a los demás, esto impediría el crecimiento y desarrollo armónico de la sociedad y la vida feliz y productiva de los ciudadanos (Blog, Leyes y Normas, 2014).

En esta parte de la evaluación corresponde brindar dicha información a la Oficina de Administración de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia. La evaluación del desempeño sirve como indicador de la aptitud de la labor del profesional de enfermeras. En el diseño del sistema como sus procedimientos diseñados, tomando en cuenta las políticas de evaluación, dispuestas por la superioridad, al profesional de recursos humanos, deberá incluirse un puntaje que será determinado por la puntualidad, considerando su asistencia al centro de labores.

Puntualidad

El puntaje en relación a este concepto, dependerá del número de tardanzas en que incurra el servidor semestralmente. Obteniendo el puntaje de acuerdo a la siguiente frecuencia.

Tabla 1.

Numero de Tardanzas por semestre del personal del Hospital Cayetano Heredia.

N° de tardanzas en el semestre evaluado	Puntaje
0	10
1 – 2	09
3 – 4	08
5 – 6	07
7 – 8	06
9 – 10	05
11 – 12	04
13 – 14	03

15	02
16 a más	01

Directiva Nro. 001-HNCH-OEGRRHH-V.01. 2017. p.8.

Otra parte de la evaluación que la información, proporcionada por el área de control de asistencia de la Oficina de Administración de Recursos Humanos, viene a ser las capacitaciones, que ha realizado el trabajador, con la finalidad de mantener personal calificado y productivo.

En la actualidad las capacitaciones se han convertido en una fortaleza primordial que contribuirá al desarrollo personal y profesional de sus trabajadores. Dentro del Formato de Evaluación se evalúa, considerando lo siguiente:

Capacitaciones

El puntaje respecto a la capacitación depende del número de horas que se haya capacitado el servidor, en la modalidad de actualización, especialización, perfeccionamiento laboral y otros, que guarden relación con su especialidad o labor institucional y culminada con éxito, durante el semestre de evaluación. La Unidad del Desarrollo del Talento Humano registrará el número de horas capacitadas por el servidor en la Institución y en Instituciones Particulares.

Se tomará en cuenta el número de horas, según el siguiente cuadro:

Tabla 2.

Número de horas y puntaje para personal del Hospital Cayetano Heredia.

N° de horas	Puntaje
17 a más	10
13 – 16	08
09 – 12	06
05 – 08	04
04 – 03	02
Menos de 03	00

Directiva Nro. 001-HNCH-OEGRRHH-V.01. 2017. p.8.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es el nivel del desempeño y conducta laboral en las enfermeras del hospital Cayetano Heredia 2017?

1.4.2. Problemas Específicos

Problema Específico 1

¿Cuál es el nivel valorativo de planificación de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?

Problema Específico 2

¿Cuál es el nivel valorativo de responsabilidad de acuerdo a la condición laboral, sexo, y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?

Problema Específico 3

¿Cuál es el nivel valorativo de iniciativa de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?

Problema Específico 4

¿Cuál es el nivel valorativo de oportunidad de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?

Problema Específico 5

¿Cuál es el nivel valorativo de calidad de trabajo de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?

Problema Específico 6

¿Cuál es el nivel valorativo de confiabilidad y discreción de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?

Problema Específico 7

¿Cuál es el nivel valorativo de relaciones interpersonales de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?

Problema Específico 8

¿Cuál es el nivel valorativo de cumplimiento de normas de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?

Problema Específico 9

¿Cuál es el nivel valorativo de asistencia de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?

Problema Específico 10

¿Cuál es el nivel valorativo de puntualidad de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?

Problema Específico 11

¿Cuál es el nivel valorativo de capacitación de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?

1.5. Justificación del estudio

El cuidado y mejoramiento de la salud de los pacientes, es de responsabilidad de muchos profesionales de la salud que laboran en un Hospital, pero hay un grupo mayoritario que los constituyen el personal de enfermeras, quienes brindan atención directa y permanecen más tiempo al cuidado del paciente.

Este personal profesional de la salud, constituye en la actualidad el mayor porcentaje del personal asistencial en los nosocomios públicos y privados ejerciendo mayor participación, cumpliendo diversas actividades en las diferentes áreas y/o servicios de acuerdo a su especialización.

El cuidado de paciente como fin supremo al cual está dedicado, implica cumplir actividades y tareas que pueden llegar a ser angustiosas, para cualquier profesional que no esté preparado para ello, implica no solo conocimientos técnicos, habilidades y competencias, sino una inmensa preparación humanista emocional, que implica la recuperación de salud del paciente, además involucra la atención de las necesidades de los paciente y familiares dentro de servicio de salud.

El rol que desempeñan en los diferentes servicios especializados, nos invitan a reflexionar la importancia del mismo, ya que esta actividad si bien es cierto, está vinculado directamente a la producción de servicios de salud, los resultados de su trabajo son de vital importancia, porque que tienen que ver directamente con el mejoramiento de salud del paciente, al finalizar con el alta o con la menor tiempo de estadía dentro de un hospital, esto involucra brindar servicios oportunos, con eficiencia y eficacia.

Rodriguez (2009) afirmó “el cuidado del paciente, como una actividad que requiere de un valor personal y profesional encaminado a la conservación, restablecimiento y autocuidado de la vida que se fundamenta en la relación terapéutica enfermera-paciente” (p.113).

Para el cumplimiento de esta labor que tiene que ver con el desempeño profesional del personal de enfermeras muchas veces está ligado con las carencias dentro de ámbito donde cumplen su labor, contar con condiciones óptimas de trabajo, con equipos de trabajo coherentes y coordinados, no solo propician la satisfacción laboral, sino por el contrario, incrementa la productividad del Servicio.

Al abordar el desempeño laboral, existe una relación con la satisfacción laboral, implica en el caso de las enfermeras como en otros profesionales, actitud dentro del entorno de sus trabajos. Un profesional con un alto grado de satisfacción, podrá generar actitud efectiva en el cumplimiento de su misión, por lo tanto, influye de manera efectiva en su desempeño y cumplimiento de las tareas designadas.

Una de las tareas asignadas a la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos, corresponde la evaluación del desempeño laboral del personal en general de la institución, para esta importante actividad, utiliza un instrumento para comprobar y valorar el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales de manera individual a cada servidor, con el objetivo de adoptar medidas que ayuden a mejorar su desempeño e identificar indicadores de evaluación de factores como: Planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales, cumplimiento de metas.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Evaluar el nivel de desempeño y conducta laboral en las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.

1.6.1. Objetivos Específicos

Objetivo Especifico 1

Evaluar el nivel de planificación de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.

Objetivo Especifico 2

Evaluar el nivel de responsabilidad de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.

Objetivo Especifico 3

Evaluar el nivel de iniciativa de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.

Objetivo Especifico 4

Evaluar el nivel de oportunidad de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.

Objetivo Especifico 5

Evaluar el nivel de calidad de trabajo de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.

Objetivo Especifico 6

Evaluar el nivel de confiabilidad y discreción de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.

Objetivo Especifico 7

Evaluar el nivel de relaciones interpersonales de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.

Objetivo Especifico 8

Evaluar el nivel de cumplimiento de normas de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.

Objetivo Especifico 9

Evaluar el nivel de asistencia de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.

Objetivo Especifico 10

Evaluar el nivel de puntualidad de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.

Objetivo Especifico 11

Evaluar el nivel de capacitación de normas de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.

II. Método

2.1. Tipo de Investigación

Esta investigación es un estudio descriptivo de enfoque cuantitativo pues se recolectarán datos o componentes sobre diferentes aspectos de la evaluación enfermeras del Hospital, para luego se realizará un análisis y medición de los mismos.

(...) Los estudios descriptivos miden de manera ms bien independiente los conceptos y variables a los que se refieren y se centran en medir con la mayor precisión posible (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Asimismo, la presente investigación, el estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que es necesario para poder analizar los resultados del instrumento de evaluación que se aplicarán a las enfermeras del hospital Cayetano Heredia.

(...) El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p 5).

El nivel es descriptivo simple, “este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo”. (Carrasco, 2005, p.72)

Diseño de investigación

La presente investigación corresponde al diseño no experimental, de una sola medición, transversal

M : O

Dónde:

M = Muestra

O = Observación

La investigación corresponde al tipo sustantivo (Sánchez y Reyes, 2006) pues no se va a demostrar ninguna teoría ni se contrastará hipótesis, solamente se explicará una realidad objetiva existente.

(...) El nivel es descriptivo simple, ya que las variables serán descritas a través de las teorías y de las percepciones que provienen de los mismos sujetos, pues no es común que se correlacionen mediciones de una variable hechas en ciertas personas, con mediciones de otra variable realizada en personas distintas. (Carrasco, 2005, p.45)

Definición conceptual de la evaluación del desempeño y conducta laboral

(...) Se define evaluación del desempeño como el proceso por el cual se valora el rendimiento laboral de un colaborador. Involucra brindar retroalimentación al trabajador sobre la manera en que cumple sus tareas y su comportamiento dentro de la organización. (Carpio, 2005, p.1).

Definición operacional de la evaluación del desempeño y conducta laboral

La evaluación del desempeño son los pasos a seguir para valorar el rendimiento de cada miembro de la organización, con la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas, motivar a los trabajadores y fomentar su desarrollo personal.

2.2. Variables, operacionalización.

Tabla 3.

Operacionalización de la variable Desempeño y Conducta Laboral

Dimensiones	Indicadores	Escala	Niveles y/o Rangos
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio. • Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos. • Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados. • En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos. • Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos. 	I (Incumplimiento total) II (Incumplimiento) III (Promedio) IV (Cumplimiento) V (cumplimiento destacado)	Inferior (0-29) Inferior al promedio (30-60) Promedio (61-70) Superior al promedio (71-90) Superior (91-100)
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso. • Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas • Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso. • Ocasionalmente asume las funciones encomendadas • Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones. 	I (Incumplimiento total) II (Incumplimiento) III (Promedio) IV (Cumplimiento) V (cumplimiento destacado)	Inferior (0-29) Inferior al promedio (30-60) Promedio (61-70) Superior al promedio (71-90) Superior (91-100)

Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> • Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros • Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales. • Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos • Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes • Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos. 	<p>I (Incumplimiento total)</p> <p>II (Incumplimiento)</p> <p>III (Promedio)</p> <p>IV (Cumplimiento)</p> <p>V (cumplimiento destacado)</p>	<p>Inferior (0-29)</p> <p>Inferior al promedio (30-60)</p> <p>Promedio (61-70)</p> <p>Superior al promedio (71-90)</p> <p>Superior (91-100)</p>
Oportunidad	<ul style="list-style-type: none"> • No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido. • Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado. • Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas. • Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo. • No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido. 	<p>I (Incumplimiento total)</p> <p>II (Incumplimiento)</p> <p>III (Promedio)</p> <p>IV (Cumplimiento)</p> <p>V (cumplimiento destacado)</p>	<p>Inferior (0-29)</p> <p>Inferior al promedio (30-60)</p> <p>Promedio (61-70)</p> <p>Superior al promedio (71-90)</p> <p>Superior (91-100)</p>

Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores • Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina. • La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos. • Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente. • Frecuentemente incurre en errores apreciables. 	I (Incumplimiento total) II (Incumplimiento) III (Promedio) IV (Cumplimiento) V (cumplimiento destacado)	Inferior (0-29) Inferior al promedio (30-60) Promedio (61-70) Superior al promedio (71-90) Superior (91-100)
Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento • Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo • Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente • No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia • Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto 	I (Incumplimiento total) II (Incumplimiento) III (Promedio) IV (Cumplimiento) V (cumplimiento destacado)	Inferior (0-29) Inferior al promedio (30-60) Promedio (61-70) Superior al promedio (71-90) Superior (91-100)
Confiabilidad y discreción	<ul style="list-style-type: none"> • No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias • Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los 	I (Incumplimiento total) II (Incumplimiento)	Inferior (0-29) Inferior al promedio (30-60) Promedio

	<p>compañeros</p> <ul style="list-style-type: none"> • En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial • Indiscreto nada confiable. • Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos. 	<p>III (Promedio) IV (Cumplimiento) V (cumplimiento destacado)</p>	<p>(61-70) Superior al promedio (71-90) Superior (91-100)</p>
Cumplimiento de Normas	<ul style="list-style-type: none"> • A veces no muestra respeto a las normas de la institución • Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución • Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas • No cumple con las normas • Casi siempre cumple las normas de la Institución. 	<p>I (Incumplimiento total) II (Incumplimiento) III (Promedio) IV (Cumplimiento) V (cumplimiento destacado)</p>	<p>Inferior (0-29) Inferior al promedio (30-60) Promedio (61-70) Superior al promedio (71-90) Superior (91-100)</p>
Asistencia	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de días asistidos 	<p>I (Incumplimiento total) II (Incumplimiento) III (Promedio) IV (Cumplimiento) V</p>	<p>Inferior (0-29) Inferior al promedio (30-60) Promedio (61-70) Superior al promedio (71-90) Superior</p>

		(cumplimiento destacado)	(91-100)
Puntualidad	<ul style="list-style-type: none"> Total de horas de tardanza 	I (Incumplimiento total) II (Incumplimiento) III (Promedio) IV (Cumplimiento) V (cumplimiento destacado)	Inferior (0-29) Inferior al promedio (30-60) Promedio (61-70) Superior al promedio (71-90) Superior (91-100)
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Horas de capacitación 	I (Incumplimiento total) II (Incumplimiento) III (Promedio) IV (Cumplimiento) V (cumplimiento destacado)	Inferior (0-29) Inferior al promedio (30-60) Promedio (61-70) Superior al promedio (71-90) Superior (91-100)

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población está conformada por 410 enfermeras entre nombradas y contratadas que laboran en el Hospital Cayetano Heredia, que durante el primer semestre de año 2017 se les aplicó el formato de evaluación de desempeño y conducta laboral.

2.3.2. Muestra

La muestra que se considera en el presente trabajo de investigación será el 100% de enfermeras del Hospital Cayetano Heredia.

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

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la Evaluación de Desempeño y Conducta laboral de las enfermeras se tomó como base el análisis y observación del resultado del formato individual de todas las enfermeras, documento que se encuentra registrado en el informe anual de la Unidad de Gestión del Desarrollo y Capacitación.

Para la medición de la variable Desempeño y Conducta Laboral, se evaluó el nivel valorativo de los siguientes factores (Planificación, Responsabilidad, Iniciativa, Oportunidad, calidad de Trabajo, Confiabilidad y Discreción, laboral, relaciones Interpersonales y Cumplimiento de Normas), asimismo se completa los factores: Asistencia, Puntualidad y Capacitación, usándose el Formato de Evaluación de Desempeño y Conducta laboral, aplicado en el primer semestre del año 2017, usando la técnica del análisis documental y observación.

2.4.2. Validez y confiabilidad del instrumento

Para el instrumento usado no se requirió de validación de formatos, porque estos son de uso oficial de la Oficina de Administración de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el estudio de la variable se usará la técnica de la revisión documentaria, éste método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, masivo, válido y confiable de situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías (Carrasco, 2005).

La información contenida en el formato de Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral, aplicado en al año 2017 a las enfermeras del hospital Cayetano Heredia, generó información mediante un análisis estadístico, utilizando el sistema estadístico informático: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

“Los datos obtenidos se presentan en tablas y gráficos de acuerdo a las variable y factores, para ser analizados e interpretarlos considerando el marco teórico” (Hernández, et al., 2010, p.319).

2.6. Aspectos éticos

En la elaboración del presente trabajo de investigación, se ha recurrido a material de información fuente de la evaluación del desempeño y conducta laboral del personal profesional de enfermeras del hospital Cayetano Heredia, previa autorización escrita presentada al comité de ética de la institución.

Asimismo, se ha tomado citas y textos de trabajos presentados por diversos autores, respetando la propiedad intelectual, son mencionados en todo el trabajo de investigación, citándolos de acuerdo a la norma APA.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

3.1.1. Por condición laboral

Factor planificación

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor planificación por condición laboral nos indica que: el total de trabajadores en el criterio de Buena planificación y Aprovecha los recursos con criterio , es el 40,00%; En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área; El 1,2% Puede aprovechar mejor los recursos; el 11,2% hace un Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de sus recursos , mientras que el 47,6%; Planifica con facilidad las actividades y aprovecha satisfactoriamente los recursos.

Asimismo, los trabajadores bajo la modalidad de contrato CAS en el criterio de Buena planificación y Aprovecha los recursos con criterio , es el 38,9%; En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área y puede aprovechar mejor los recursos , el 0,0%; Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de sus recursos, el 0,9% y Planifica con facilidad las actividades y aprovecha satisfactoriamente los recursos ,el 60,2%.

Por último, el total de trabajadores bajo la modalidad de nombrados en el criterio de Buena planificación y Aprovecha los recursos con criterio , es el 40,4%; En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos , el 1,7%; Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de sus recursos , el 15,2% y Planifica con facilidad las actividades y aprovecha satisfactoriamente los recursos , el 42,8%.

Tabla 4.

Factor planificación por condición laboral

	Total de trabajadores		CAS		Nombrados	
	f	%	f	%	f	%
Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	164	40,0	44	38,9	120	40,4
En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	5	1,2	0	0,0	5	1,7
Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de sus recursos.	46	11,2	1	,9	45	15,2
Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	195	47,6	68	60,2	127	42,8
Total	410	100,0	113	100,0	297	100,0

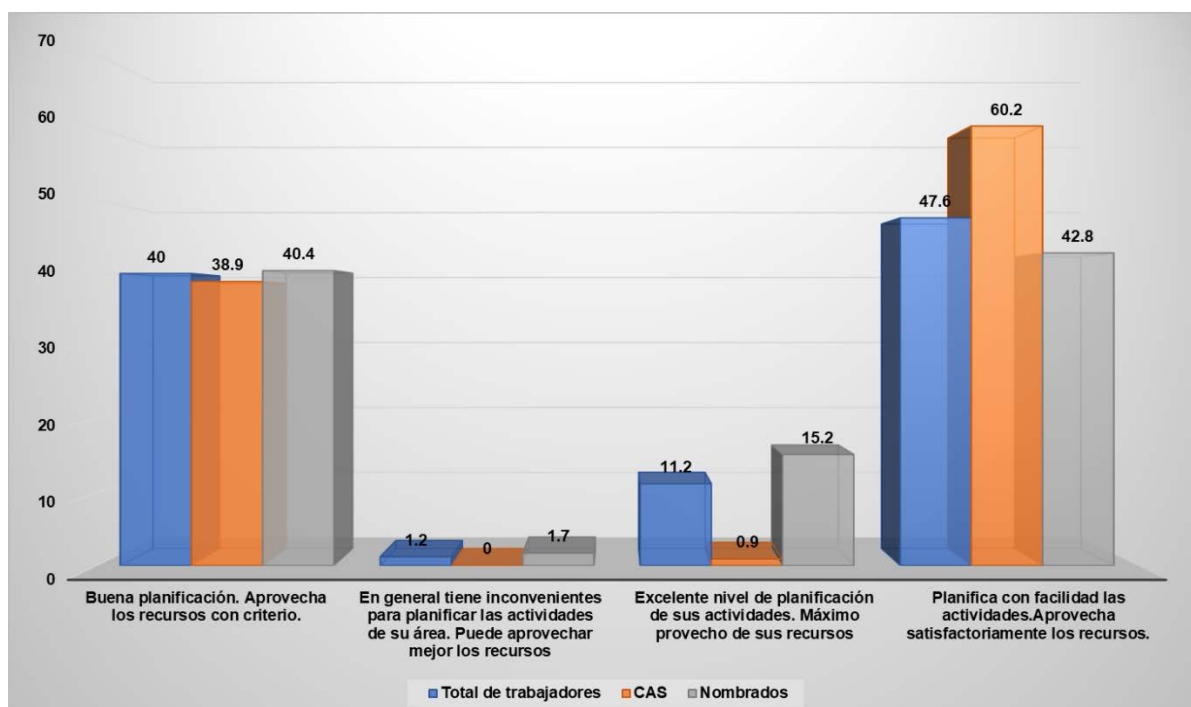


Figura 1. Factor planificación por condición laboral

Factor responsabilidad

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor responsabilidad por condición laboral nos indica que: el total de trabajadores en el criterio de Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas es el 30,2%; Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones , el 10,5%; Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso , el 0,2%; Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso , 58,5% y Ocasionalmente asume las funciones encomendadas , el 0,5%.

Los trabajadores CAS en el criterio de Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas es el 29,2%; Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones , el 0,0%; Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso , el 0,0%; Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso , el 70.8% y Ocasionalmente asume las funciones encomendadas , el 0.0%.

Los trabajadores nombrados en el criterio de Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas , es el 30,6%; Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones el 14,5%; Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso el 0,3%, Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso 53,9% y ocasionalmente asume las funciones encomendadas , el 0,7%.

Tabla 5.

Factor responsabilidad por condición laboral

	Total de trabajadores		CAS		Nombrados	
	f	%	f	%	f	%
Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	124	30,2	33	29,2	91	30,6
Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	43	10,5	0	0,0	43	14,5
Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso	1	,2	0	0,0	1	,3
Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso	240	58,5	80	70,8	160	53,9
Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	2	,5	0	0,0	2	,7
Total	410	100,0	113	100,0	297	100,0

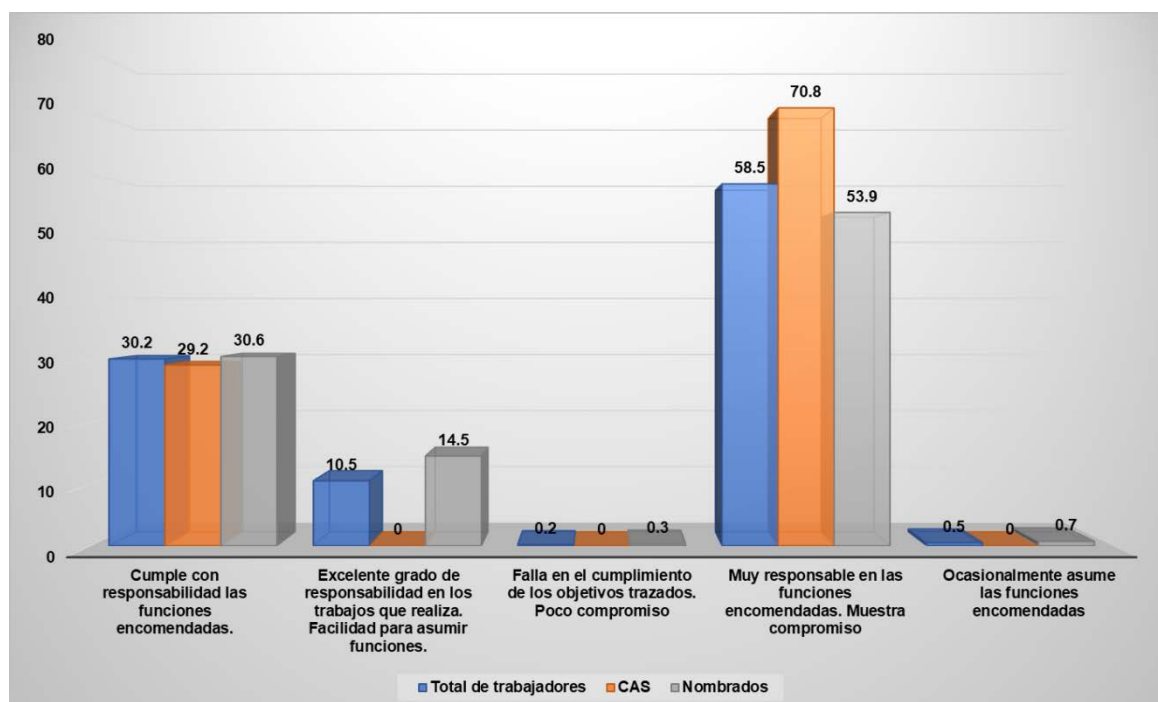


Figura 2. Factor responsabilidad por condición laboral

Factor iniciativa

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor iniciativa por condición laboral nos indica que: el total de trabajadores en el criterio de Carecer de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos 0,5%; Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales el 61,0%; Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes el 4,9%, Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros el 30,7% y Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos el 2,9%.

Los trabajadores cas en el criterio de Carecer de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos 0,0%; Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales el 78,8%; Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes el 4,4%, Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros el 15,5% y Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos el 1,8%.

Los trabajadores nombrados en el criterio de Carecer de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos el 0,7%; Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales el 54,2%; Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes el 5,1%, Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros el 36,7% y Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos el 3,4%.

Tabla 6.

Factor iniciativa por condición laboral

	Total de trabajadores		CAS		Nombrados	
	f	%	f	%	f	%
Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos. Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	2	,5	0	0,0	2	,7
Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes. Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	250	61,0	89	78,8	161	54,2
Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos	20	4,9	5	4,4	15	5,1
Total	410	100,0	113	100,0	297	100,0

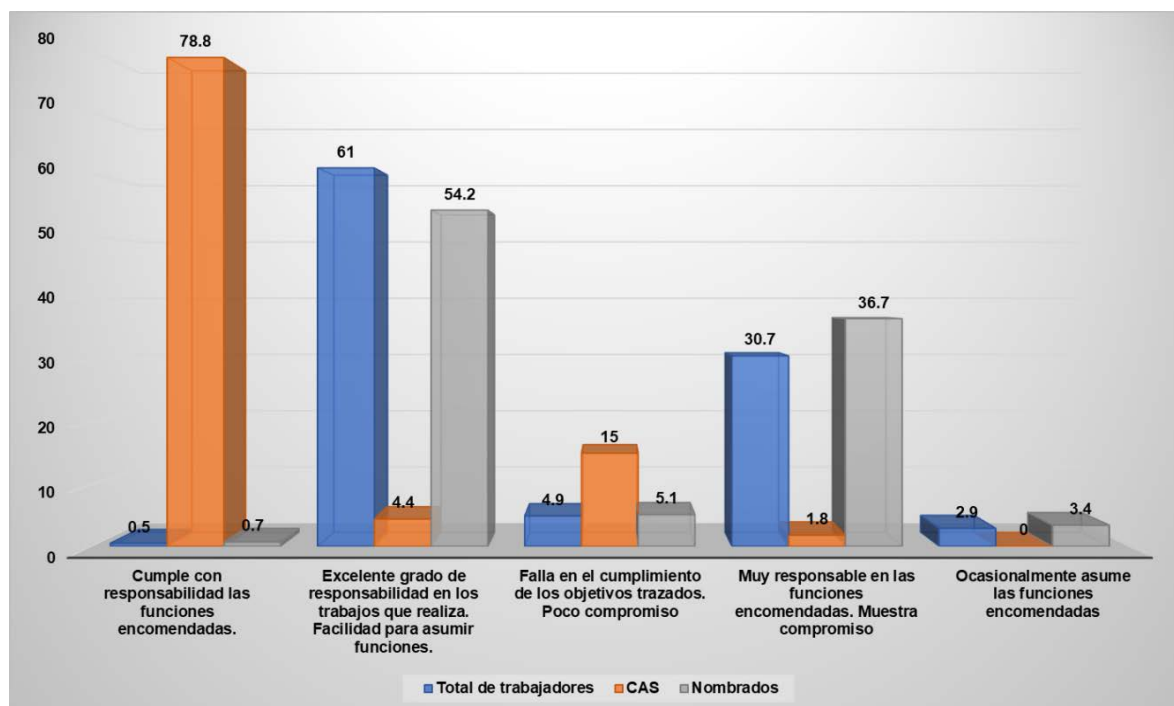


Figura 3. Factor iniciativa por condición laboral

Factor oportunidad

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor oportunidad por condición laboral nos indica que: el total de trabajadores en el criterio de Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina el 84,9%; La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos el 3,9%; Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores el 9,0%, Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado el 0,2% y Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina el 2,0%.

Los trabajadores CAS, generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina el 86,7%; La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos el 6,2%; Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores el 7,1%, Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado el 0,0% y No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido el 0,0%.

Los trabajadores nombrados en el criterio de Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina el 84,2%; La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos el 3,0%; Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores el 9,8%, Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado el 0,3% y Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina el 2,7%.

Tabla 7.

Factor oportunidad por condición laboral

	Total de trabajadores		CAS		Nombrados	
	f	%	f	%	f	%
Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	348	84,9	98	86,7	250	84,2
Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo,	16	3,9	7	6,2	9	3,0
Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive alguna vez antes de lo fijado.	37	9,0	8	7,1	29	9,8
No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.	1	,2	0	0,0	1	,3
No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	8	2,0	0	0,0	8	2,7
Total	410	100,0	113	100,0	297	100,0

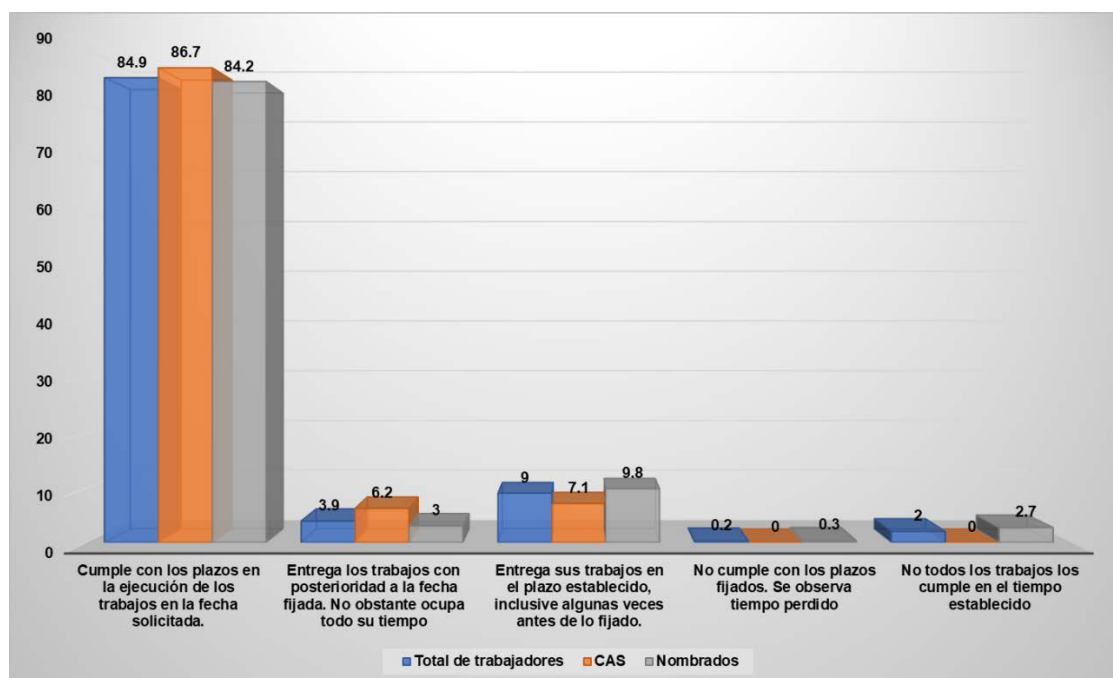


Figura 4. Factor oportunidad por condición laboral

Factor calidad de trabajo

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor calidad de trabajo por condición laboral nos indica que: el total de trabajadores en el criterio de Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina el 91,2%; La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos el 8,8%; Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores el 0,0%, Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente el 0,0%.

Los trabajadores CAS en el criterio de Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina el 91,2%; La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos el 8,8%; Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores el 7,1%, Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente el 0,0%.

Los trabajadores nombrados en el criterio de Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina el 75,8%; La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos el 9,8%; Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores el 14,1%, Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente el 0,3%.

Tabla 8.

Factor calidad de trabajo por condición laboral

	Total de trabajadores		CAS		Nombrados	
	f	%	f	%	f	%
Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	320	91,2	95	91,2	225	75,8
La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	39	8,8	10	8,8	29	9,8
Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores	50	0,0	8	7,1	42	14,1
Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	1	0,0	0	0,0	1	,3
Total	410	100,0	113	100,0	297	100,0

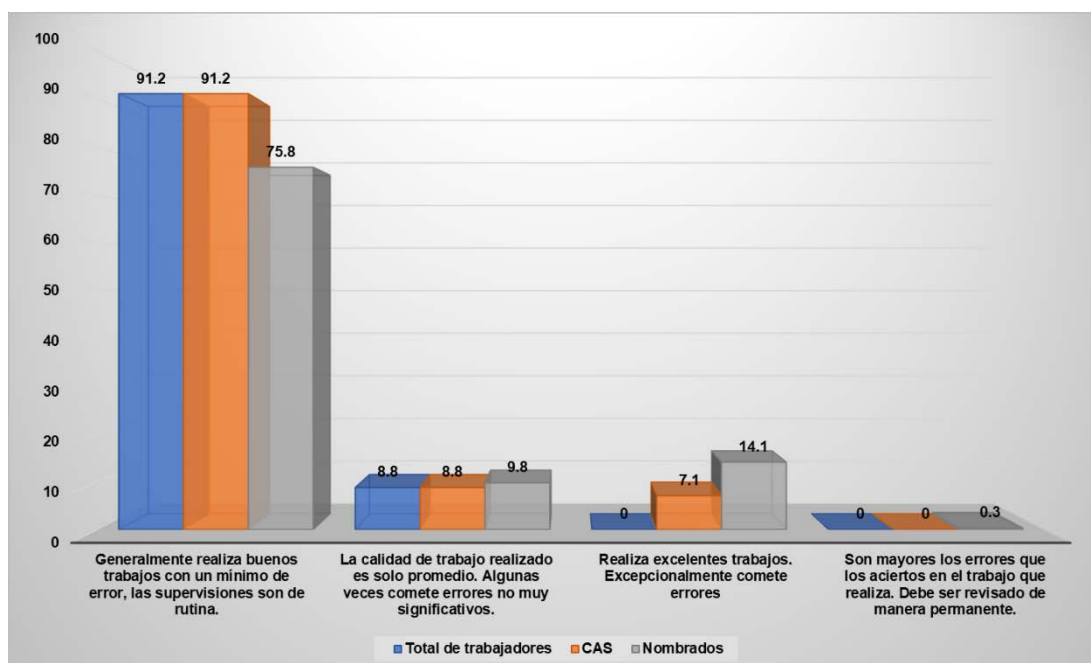


Figura 5. Factor calidad de trabajo por condición laboral

Factor confiabilidad y discreción

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor confiabilidad y discreción por condición laboral nos indica que: el total de trabajadores en el criterio de En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencia el 31,25%; Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos el 0,75%; Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros el 70,5%.

Los trabajadores CAS en el criterio de En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencia el 49,6%; Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos el 0,0%; Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros el 50,4%.

Los trabajadores nombrados en el criterio de En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencia el 23,2%; Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos el 1,0%; Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros el 75,8%.

Tabla 9.

Factor confiabilidad y discreción por condición laboral

	Total de trabajadores		CAS		Nombrados	
	f	%	f	%	f	%
En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencia.	125	31,25	56	49,6	69	23,2
Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos.	3	0,75	0	0,0	3	1,0
Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	282	70,5	57	50,4	225	75,8
Total	410	100,0	113	100,0	297	100,0

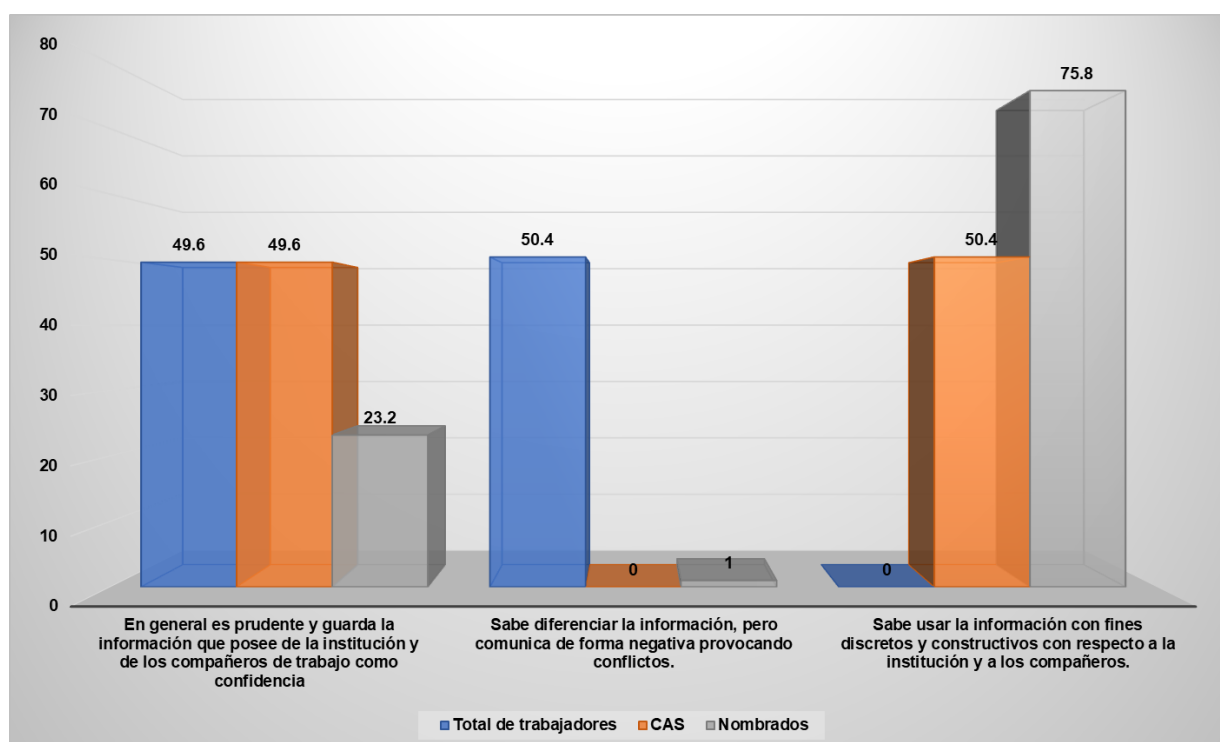


Figura 6. Factor confiabilidad y discreción por condición laboral

Factor relaciones interpersonales

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor relaciones interpersonales por condición laboral nos indica que: el total de trabajadores en el criterio de Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente , el 0,2%; Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento , el 66,8%; Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto , el 31,2%, No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia , el 1,7%.

Los trabajadores CAS en el criterio de Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente , el 0,0%; Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento , el 72,6%; Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto , el 27,4%, No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia , el 0,0%.

Los trabajadores nombrados en el criterio de Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente , el 0,3%; Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento , el 64,6%; Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto , el 32,7%, No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia , el 2,4%.

Tabla 10.

Factor relaciones interpersonales por condición laboral

	Total de trabajadores		CAS		Nombrados	
	f	%	f	%	f	%
Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente	1	,2	0	0.0	1	,3
Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	274	66,8	82	72,6	192	64,6
Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto	128	31,2	31	27,4	97	32,7
No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	7	1,7	0	0.0	7	2,4
Total	410	100,0	113	100,0	297	100,0

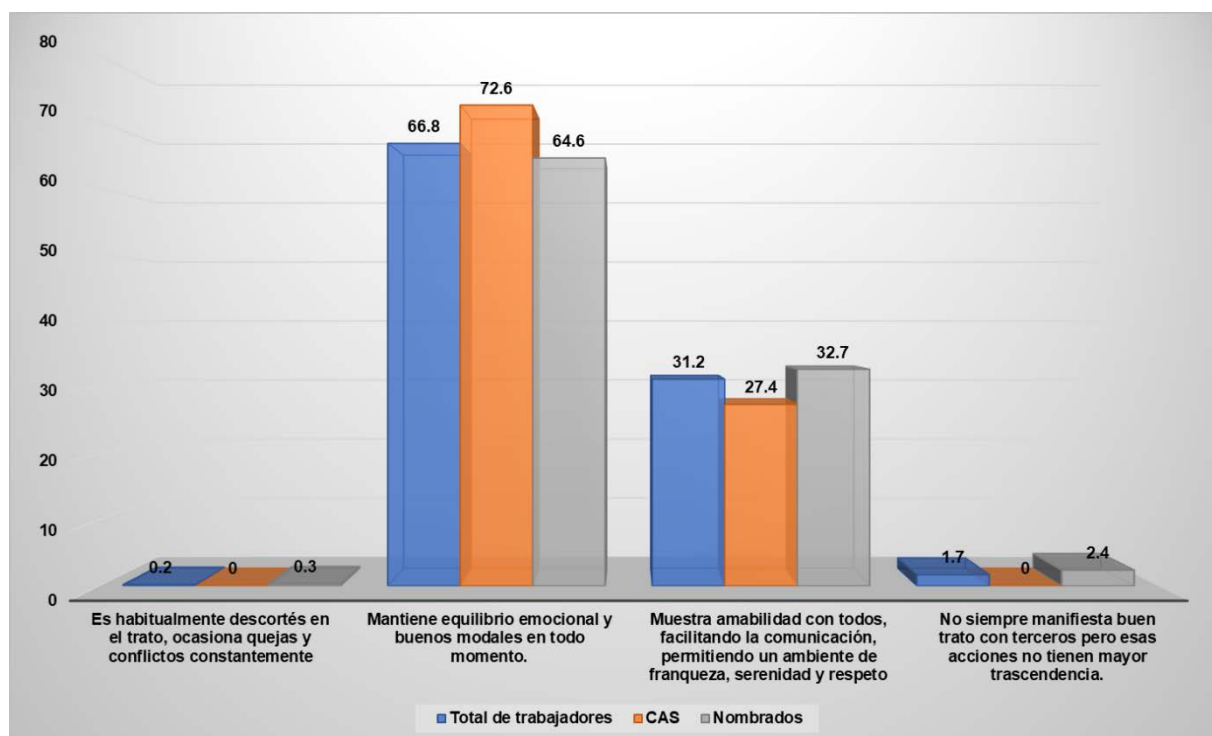


Figura 7. Factor relaciones interpersonales por condición laboral

Factor cumplimiento de normas

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor cumplimiento de normas por condición laboral nos indica que: el total de trabajadores en el criterio de Casi siempre cumple las normas de las normas de la Institución , el 15,4%; Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas , el 5,6%; No cumple con las normas , el 0,2%, Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución , el 78,8%.

Los trabajadores CAS en el criterio de Casi siempre cumple las normas de las normas de la Institución , el 12,4%; Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas , el 1,8%; No cumple con las normas , el 0,0%, Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución , el 85,8%.

Los trabajadores nombrados en el criterio de Casi siempre cumple las normas de las normas de la Institución , el 16,5%; Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas , el 7,1%; No cumple con las normas , el 0,3%, Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución , el 76,1%.

Tabla 11.

Factor cumplimiento de normas por condición laboral

	Total de trabajadores		CAS		Nombrados	
	f	%	f	%	f	%
Casi siempre cumple las normas de las normas de la Institución.	63	15,4	14	12,4	49	16,5
Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas	23	5,6	2	1,8	21	7,1
No cumple con las normas.	1	,2	0	0,0	1	,3
Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	323	78,8	97	85,8	226	76,1
Total	410	100,0	113	100,0	297	100,0

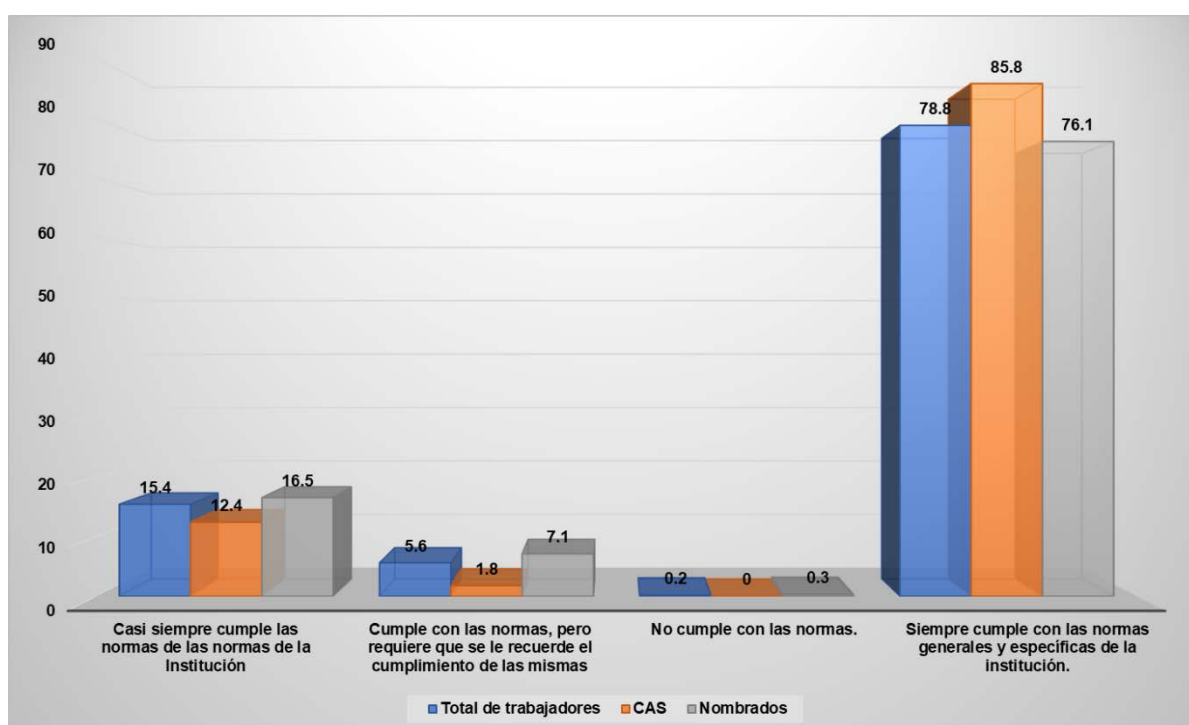


Figura 8. Factor cumplimiento de normas por condición laboral

Evaluación final por condición laboral

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia por condición laboral, la evaluación final del equipo de enfermeras nos indica que; del total de trabajadores califico con bajo 31,0%; bueno el 16,8%; muy bajo el 7,6%, y regular el 44,6%.

Los trabajadores CAS obtuvieron la calificación bajo 38,9%; bueno el 4,4%; muy bajo el 12,4%, y regular el 44,2%.

Los trabajadores nombrados obtuvieron la calificación bajo 27,9%; bueno el 21,5%; muy bajo el 5,7% y regular el 44,8%.

Tabla 12.

Evaluación final por condición laboral

	Total de trabajadores		CAS		Nombrados	
	F	%	f	%	f	%
Bajo	127	31,0	44	38,9	83	27,9
Bueno	69	16,8	5	4,4	64	21,5
Muy Bajo	31	7,6	14	12,4	17	5,7
Regular	183	44,6	50	44,2	133	44,8
Total	410	100,0	113	100,0	297	100,0

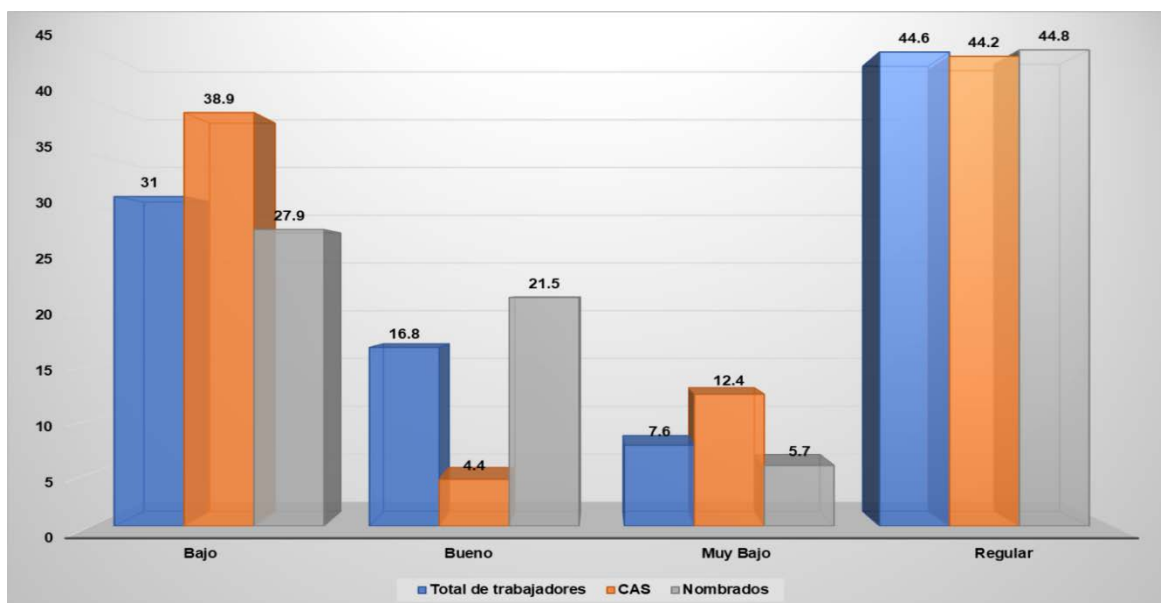


Figura 9. Evaluación final por condición laboral

Asistencia por condición laboral

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia por condición laboral, la asistencia del equipo de enfermeras nos indica que; del total de trabajadores obtuvieron calificación buena 74,9%; mala el 17,8%; y regular el 7,3%.

Los trabajadores CAS obtuvieron la calificación buena el 59,3%; mala el 32,7% y regular el 8,0%.

Los trabajadores Nombrados obtuvieron la calificación buena 80,8%; mala el 12,1%; y regular el 7,1%.

Tabla 13.

Asistencia por condición laboral

	Total de trabajadores		CAS		Nombrados	
	F	%	f	%	f	%
Buena	307	74,9	67	59,3	240	80,8
Mala	73	17,8	37	32,7	36	12,1
Regular	30	7,3	9	8,0	21	7,1
Total	410	100,0	113	100,0	297	100,0

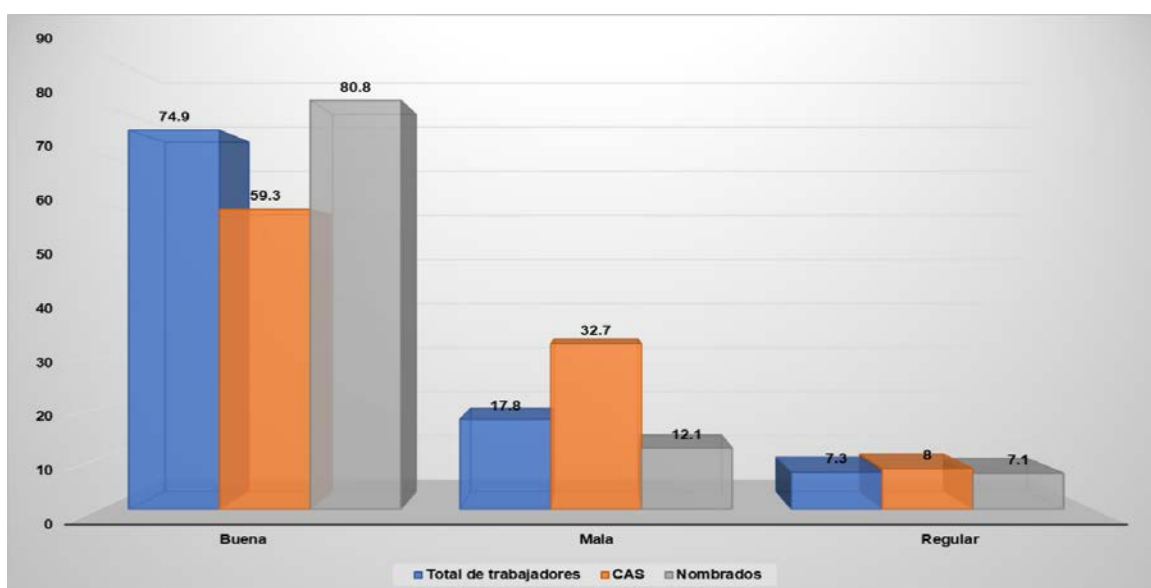


Figura 10. Asistencia por condición laboral

Puntualidad por condición laboral

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia por condición laboral, la puntualidad del equipo de enfermeras nos indica que; del total de trabajadores obtuvieron calificación puntual el 55,1% y muy impuntual el 44,9%.

Los trabajadores CAS obtuvieron la calificación puntual el 46,9% y muy impuntual el 53,1%.

Los trabajadores Nombrados obtuvieron la calificación puntual el 58,2% y muy impuntual el 41,8%.

Tabla 14.

Puntualidad por condición laboral

	Total de trabajadores		CAS		Nombrados	
	f	%	f	%	f	%
Muy Impuntual	184	44,9	60	53,1	124	41,8
Puntual	226	55,1	53	46,9	173	58,2
Total	410	100,0	113	100,0	297	100,0

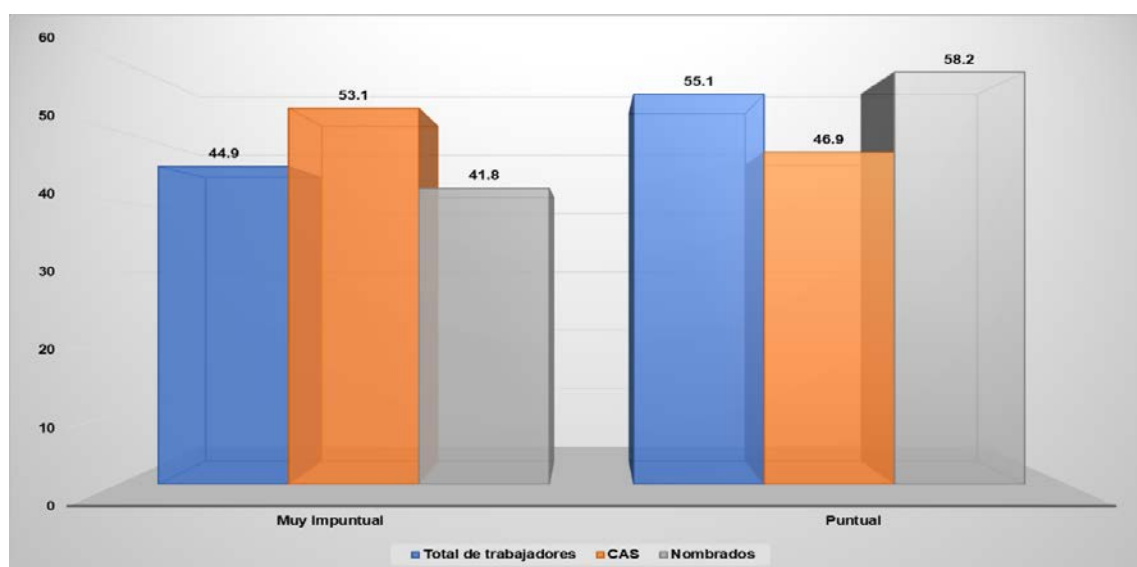


Figura 11. Puntualidad por condición laboral

3.1.2. Por sexo

Factor planificación

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, considerando el sexo, en el factor planificación nos indica que:

Las mujeres en el criterio de Buena planificación y Aprovecha los recursos con criterio , es el 31,1%; en General tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos , el 10,7%; Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de sus recursos , el 0,3% y Planifica con facilidad las actividades y aprovecha satisfactoriamente los recursos , el 57,4%. Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio , el 0,5%.

Los hombres en el criterio de Buena planificación y Aprovecha los recursos con criterio , es el 51,9%; Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de sus recursos , el 3,7% y Planifica con facilidad las actividades y aprovecha satisfactoriamente los recursos , el 44,4%.

Tabla 15.

Factor planificación por sexo

	Mujer		Hombre	
	f	%	f	%
Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	119	31,1	14	51,9
En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos	41	10,7	0	0.0
Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de sus recursos	1	,3	1	3,7
Planifica con facilidad las actividades y aprovecha satisfactoriamente los recursos.	220	57,4	12	44,4
Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	2	,5	0	0.0
Total	383	100,0	27	100,0

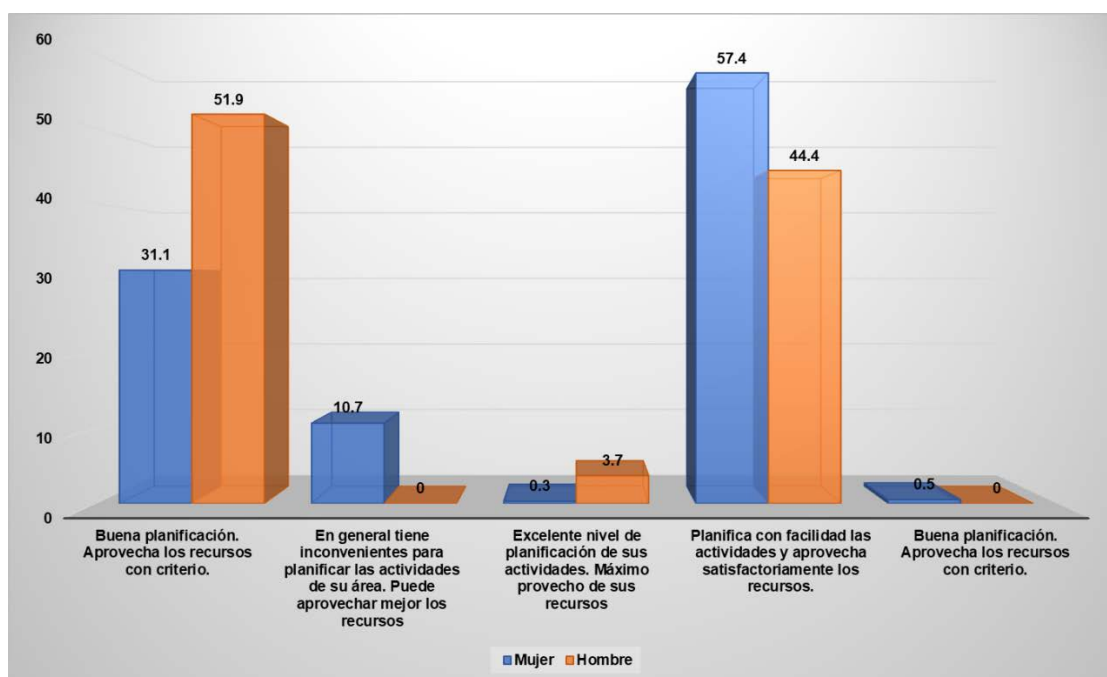


Figura 12. Factor Planificación por sexo

Factor responsabilidad

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, considerando el sexo, en el factor responsabilidad nos indica que:

Las mujeres en Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas , es el 0,3%; Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones , el 59,8%; Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso , el 4,4%, Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso , el 32,4% y Ocasionalmente asume las funciones encomendadas , el 3,1%.

Los hombres en el criterio de Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas , es el 18,5%; Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones , el 7,4%; Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso , el 0,0%, Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso , el 74,1% y Ocasionalmente asume las funciones encomendadas , el 0.0%.

Tabla 16.

Factor responsabilidad por sexo

	Mujer		Hombre	
	f	%	f	%
Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	1	,3	5	18,5
Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	229	59,8	2	7,4
Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.	17	4,4	0	0.0
Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	124	32,4	20	74,1
Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	12	3,1	0	0.0
Total	383	100,0	27	100,0

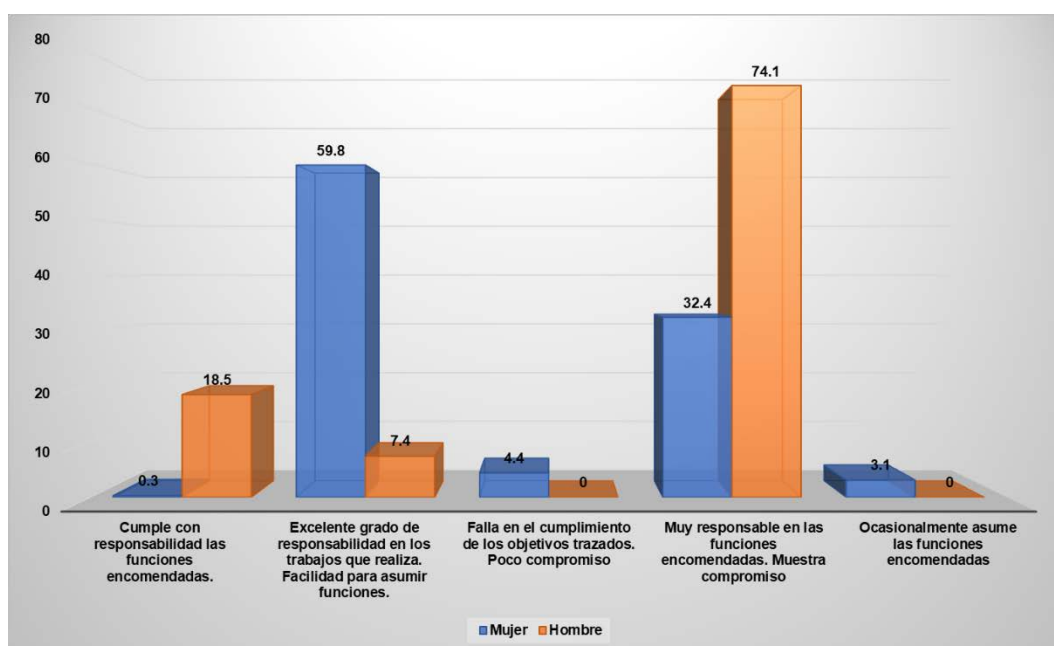


Figura 13. Factor responsabilidad por sexo

Factor iniciativa

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor iniciativa, considerando el sexo, nos indica que:

Las mujeres en el criterio de Carecer de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos , el 84,1%; Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales , el 4,2%; Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes , el 9,4%, Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros , el 0,3% y Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos , el 2,1%.

Los hombres en el criterio de Carecer de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos , el 3,7%; Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales , el 77,8%; Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes , el 11,1%; Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros , el 7,4% y Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos , el 0.0%.

Tabla 17.

Factor iniciativa por sexo

	Mujer		Hombre	
	f	%	f	%
Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	322	84,1	1	3,7
Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	16	4,2	21	77,8
Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.	36	9,4	3	11,1
Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	1	,3	2	7,4
Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	8	2,1	0	0,0
Total	383	100,0	27	100,0

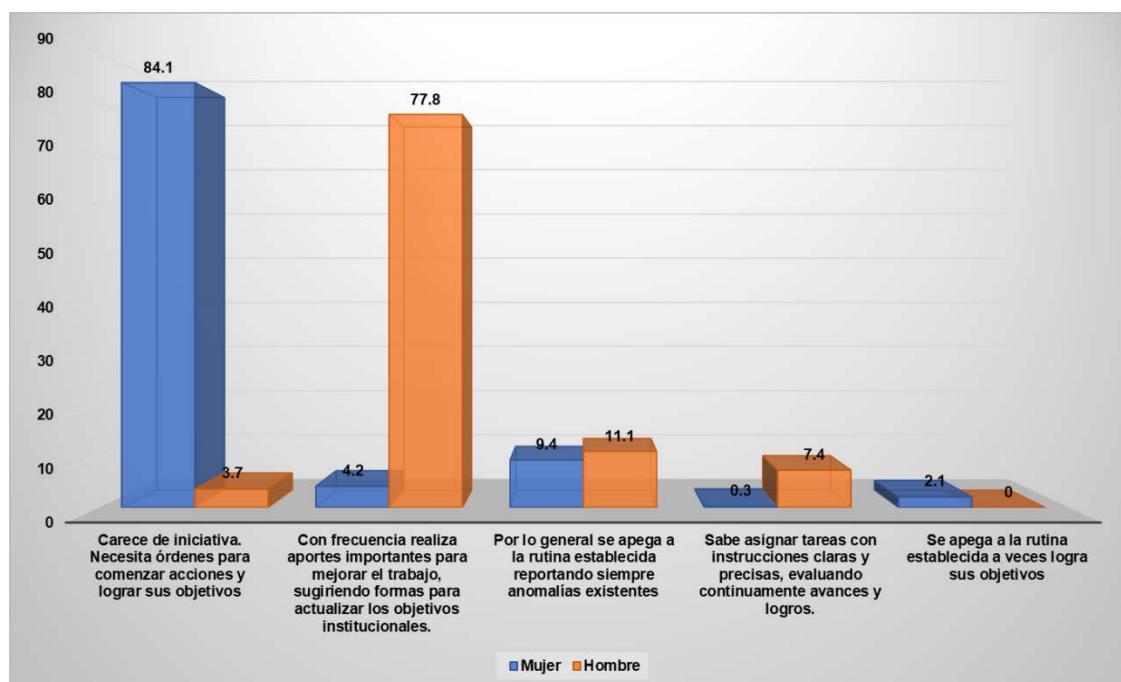


Figura 14. Factor iniciativa por sexo

Factor oportunidad

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, considerando el sexo, en el factor oportunidad nos indica que:

Las mujeres en el criterio de Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina , el 79,4%; La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos , el 9,4%; Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado , el 9,0%; Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores , el 11,0% y Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado , el 0,3%.

Los hombres en el criterio de Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina , el 96,3%; Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores , el 3,7%.

Tabla 18.

Factor oportunidad por sexo

	Mujer		Hombre	
	f	%	f	%
Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	304	79,4	26	96,3
La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	36	9,4	0	0,0
Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	42	11,0	1	3,7
Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado.	1	,3	0	0,0
Total	383	100,0	27	100,0

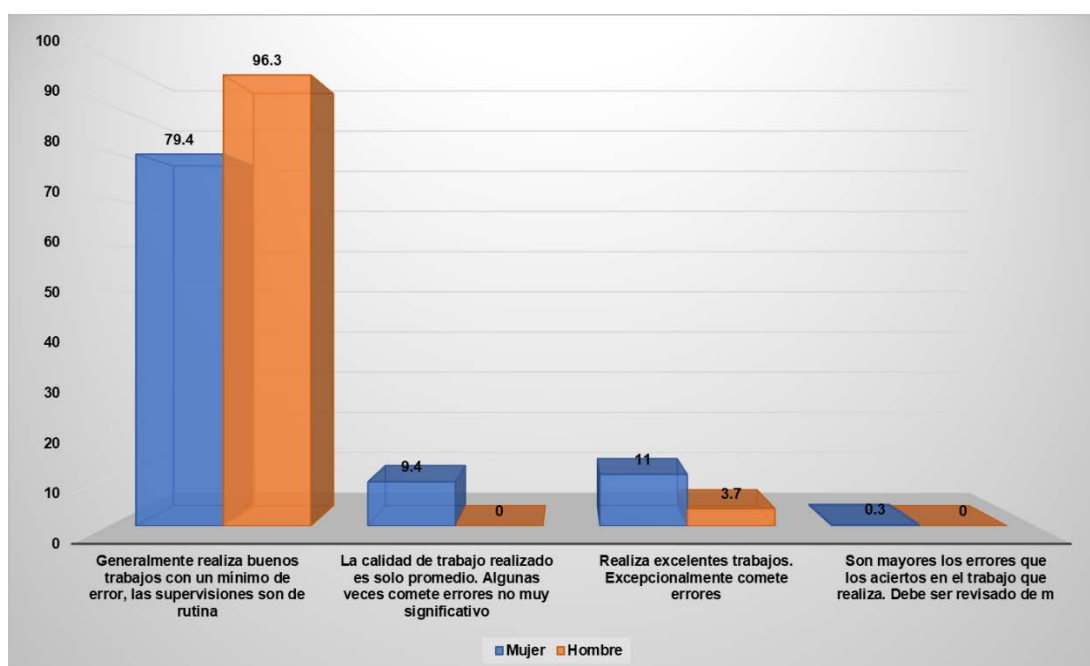


Figura 15. Factor oportunidad por sexo

Factor calidad de trabajo

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, considerando el sexo, en lo que respecta al factor Calidad de trabajo, obtenemos lo siguiente:

Las mujeres en el criterio de Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina , el 79,4%; La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos , el 9,4%; Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores , el 11,0%; Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente , el 0,3%.

Los hombres en el criterio de Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina , el 88,9%; La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos , el 11,1%.

Tabla 19.

Factor calidad de trabajo por sexo

	Mujer		Hombre	
	f	%	f	%
Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	304	79,4	24	88,9
La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	36	9,4	3	11,1
Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	42	11,0	0	0,0
Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	1	,3	0	0,0
Total	383	100,0	27	100,0

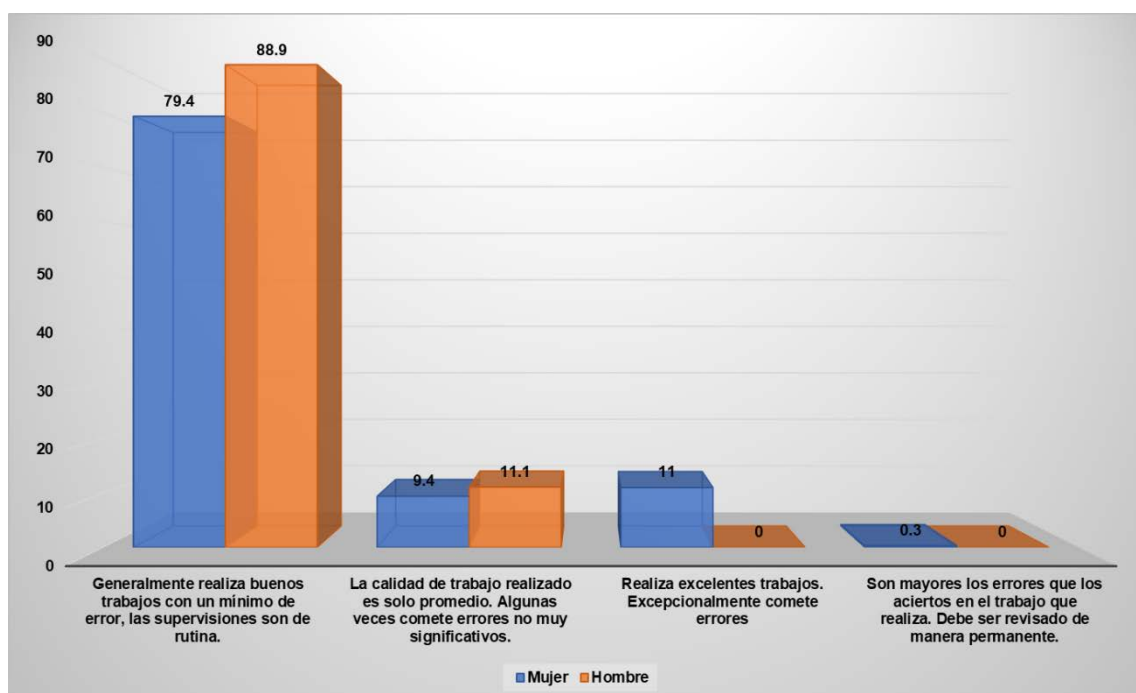


Figura 16. Factor calidad de trabajo por sexo

Factor confiabilidad y discreción

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, considerando el sexo, en el factor confiabilidad y discreción nos indica que:

Las mujeres en el criterio de En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencia , el 27,9%; Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos , el 0,8%; Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros , el 71,3%.

Los hombres en el criterio de En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencia , el 66,7%; Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos , el 33,3%.

Tabla 20.

Factor confiabilidad y discreción por sexo

	Mujer		Hombre	
	f	%	f	%
En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencia.	107	27,9	18	66,7
Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos.	3	,8	9	33,3
Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	273	71,3	0	0,0
Total	383	100,0	27	100,0

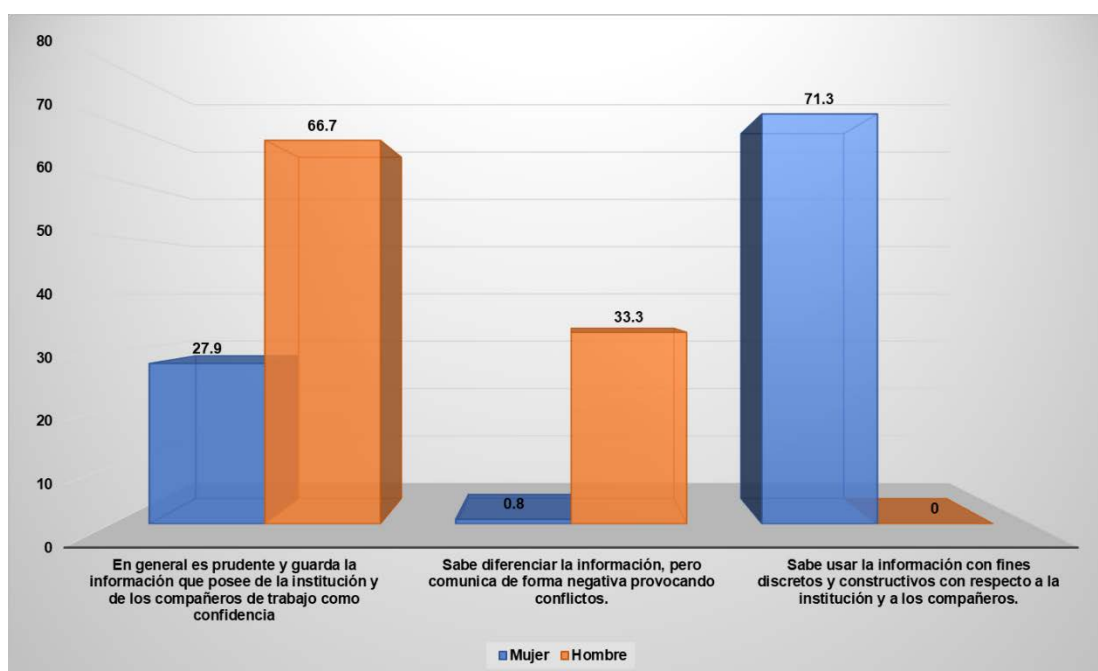


Figura 17. Factor confiabilidad y discreción por sexo

Factor relaciones interpersonales

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, considerando el sexo, en el factor relaciones interpersonales nos indica que:

Las mujeres en el criterio de Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente , el 0,3%; Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento , el 65,8%; Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto , el 32,1%; No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia , el 1,8%.

Los hombres en el criterio de Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento , el 81,5%; Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación , permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto , el 18,5%.

Tabla 21.

Factor relaciones interpersonales por sexo

	Mujer		Hombre	
	f	%	f	%
Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.	1	,3	0	0,0
Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	252	65,8	22	81,5
Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	123	32,1	5	18,5
No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	7	1,8	0	0,0
Total	383	100,0	27	100,0

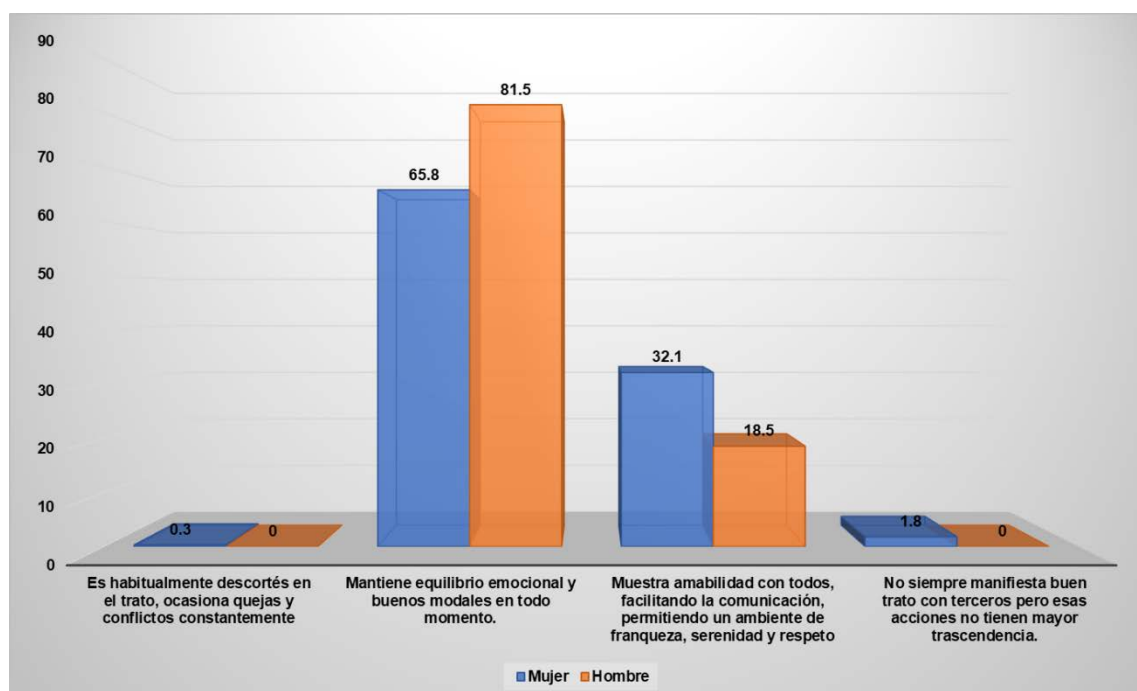


Figura 18. Factor relaciones interpersonales por sexo

Factor cumplimiento de normas

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, considerando el sexo, en el factor cumplimiento de normas nos indica que: el total de trabajadores en el criterio de Casi siempre cumple las normas de la Institución , el 15,4%; Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas , el 5,6%; No cumple con las normas , el 0,2%; Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución , el 78,8%.

Tabla 22.

Factor cumplimiento de normas por sexo

	Mujer		Hombre	
	f	%	f	%
Casi siempre cumple las normas de las normas de la Institución.	0	0,0	0	0,0
Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	0	0,0	0	0,0
No cumple con las normas.	0	0,0	0	0,0
Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	383	100,0	27	100,0
Total	383	100,0	27	100,0

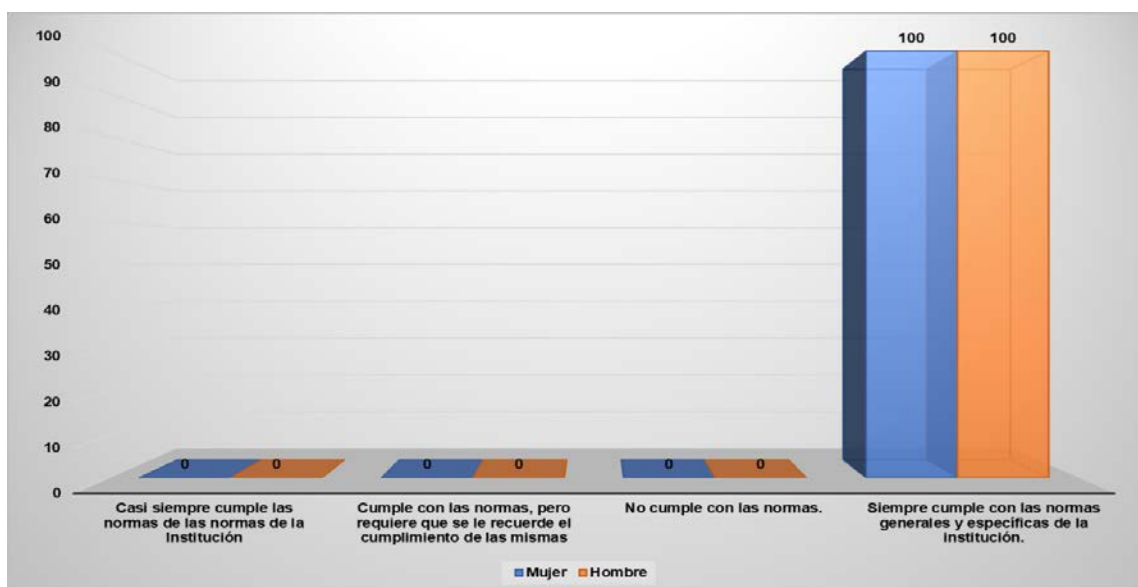


Figura 19. Factor cumplimiento de normas por sexo

Evaluación final por sexo

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, considerando el sexo, la evaluación final del equipo de enfermeros nos indica que:

Las mujeres obtuvieron calificación bajo 30,3%; bueno el 17,2%; muy bajo el 7,3% y regular el 45,2%.

Los hombres obtuvieron calificación bajo 40,7%; bueno el 4,4%; muy bajo el 11,1% y regular el 37,0%.

Tabla 23.

Evaluación final por sexo

	Mujer		Hombre	
	F	%	f	%
Bajo	116	30,3	11	40,7
Bueno	66	17,2	3	11,1
Muy Bajo	28	7,3	3	11,1
Regular	173	45,2	10	37,0
Total	383	100,0	27	100,0

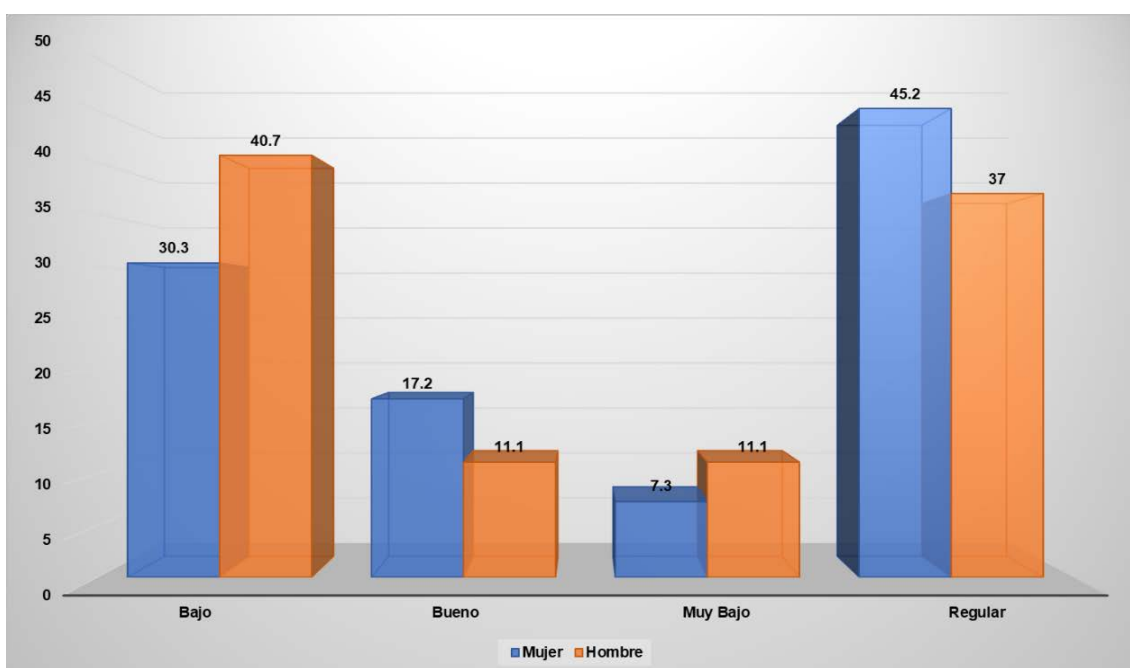


Figura 20. Evaluación final por sexo

Asistencia por sexo

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, considerando el sexo, la asistencia del equipo de enfermeros nos indica que:

Las mujeres obtuvieron calificación buena 74,9%; mala el 17,2% y regular el 7,8%.

Los hombres obtuvieron calificación buena 74,1% y mala el 25,9%.

Tabla 24.

Asistencia por sexo

	Mujer		Hombre	
	f	%	f	%
Buena	287	74,9	20	74,1
Mala	66	17,2	7	25,9
Regular	30	7,8	0	0,0
Total	383	100,0	27	100,0

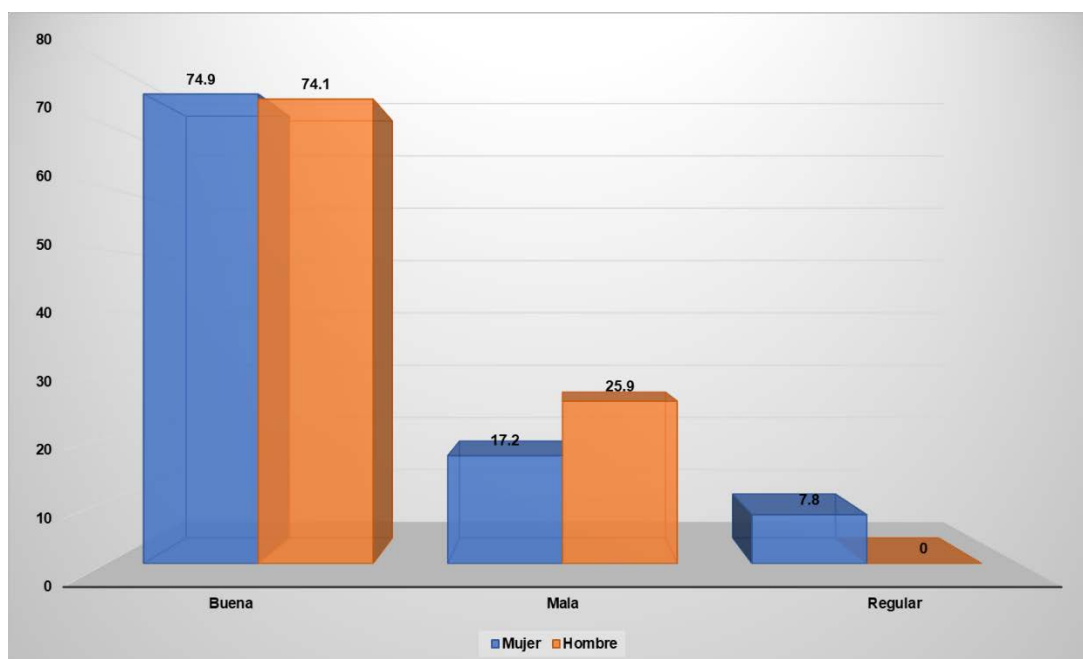


Figura 21. Asistencia por sexo

Puntualidad por sexo

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, considerando el sexo, la puntualidad del equipo de enfermeros nos indica que:

Las mujeres muy impuntuales 44,4% y puntuales 55,6%

Los hombres muy impuntuales 74,1% y puntuales 25,9%

Tabla 25.

Puntualidad por sexo

	Mujer		Hombre	
	f	%	f	%
Muy Impuntual	170	44,4	20	74,1
Puntual	213	55,6	7	25,9
Total	383	100,0	27	100,0

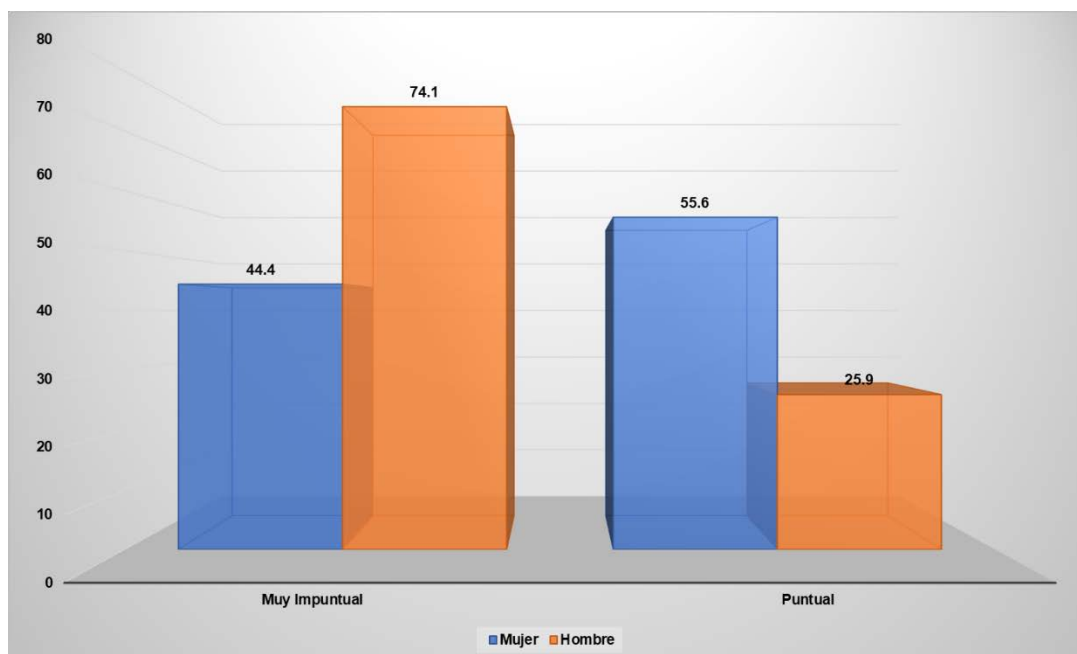


Figura 22. Puntualidad por sexo

3.1.3. Por edad

Factor planificación por edad

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor planificación por edad, nos indica que: los trabajadores menores de 30 años en el criterio Buena planificación y Aprovecha los recursos con criterio , es el 33,3%; En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área Puede aprovechar mejor los recursos , el 0,0%%; Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de sus recursos , el 0,0% y Planifica con facilidad las actividades , el 66,7%.

Los trabajadores entre 31 y 40 años en el criterio Buena planificación y Aprovecha los recursos con criterio , es el 43,9%; En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área Puede aprovechar mejor los recursos , el 0,7%%; Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de sus recursos , el 3,6% y Planifica con facilidad las actividades , el 51,8%.

Los trabajadores entre 41 y 50 años en el criterio Buena planificación y Aprovecha los recursos con criterio , es el 43,9%; En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área Puede aprovechar mejor los recursos , el 0,0%%; Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de sus recursos , el 8,2% y Planifica con facilidad las actividades , el 48,0%.

Los trabajadores mayores de 50 años en el criterio Buena planificación y Aprovecha los recursos con criterio , es el 34,9%; En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área Puede aprovechar mejor los recursos , el 2,7%%; Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de sus recursos , el 22,1% y Planifica con facilidad las actividades , el 40,3%.

Tabla 26.

Factor planificación por edad

	Menores de 30		31 – 40		41 - 50		Más de 50	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	8	33,3	61	43,9	43	43,9	52	34,9
En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	0	0.0	1	,7	0	0.0	4	2,7
Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de sus recursos.	0	0.0	5	3,6	8	8,2	33	22,1
Planifica con facilidad las actividades.	16	66,7	72	51,8	47	48,0	60	40,3
Total	24	100,0	139	100,0	98	100,0	149	100.0

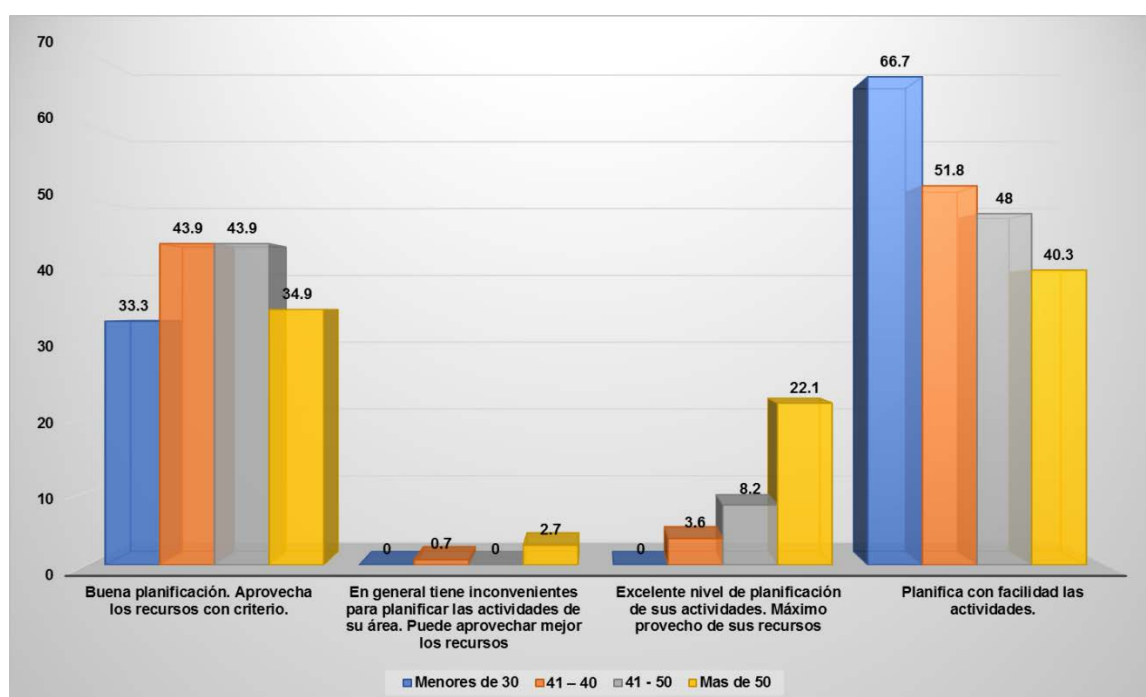


Figura 23. Factor planificación por edad

Factor responsabilidad por edad

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor responsabilidad, por edad, nos indica que:

Los trabajadores menores de 30 años en el criterio de Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas , es el 8,3%; Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones , el 0.0%; Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso , el 0.0%; Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso , el 91.7% y Ocasionalmente asume las funciones encomendadas , el 0,0%.

Los trabajadores entre 31 a 40 años en el criterio de Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas , es el 30.9%; Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones , el 2.2%; Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso , el 0.7%; Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso , el 66.2% y Ocasionalmente asume las funciones encomendadas , el 0.0%.

Los trabajadores entre 41 a 50 años en el criterio de Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas , es el 33.7%; Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones , el 7.1%; Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso , el 0.0%, Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso , el 59.2% y Ocasionalmente asume las funciones encomendadas , el 0.0%.

Los trabajadores mayores a 50 años en el criterio de Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas , es el 30.9%; Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones , el 22.1%; Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso , el 0.0%; Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso , el 45.6% y Ocasionalmente asume las funciones encomendadas , el 1.3%.

Tabla 27.

Factor responsabilidad por edad

	Menores de 30		de 31 – 40		41 - 50		Mas de 50	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	2	8,3	43	30,9	33	33,7	46	30,9
Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	0	0.0	3	2,2	7	7,1	33	22,1
Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.	0	0.0	1	,7	0	0.0	0	0.0
Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	22	91,7	92	66,2	58	59,2	68	45,6
Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	1,3
Total	24	100,0	139	100,0	98	100,0	149	100,0

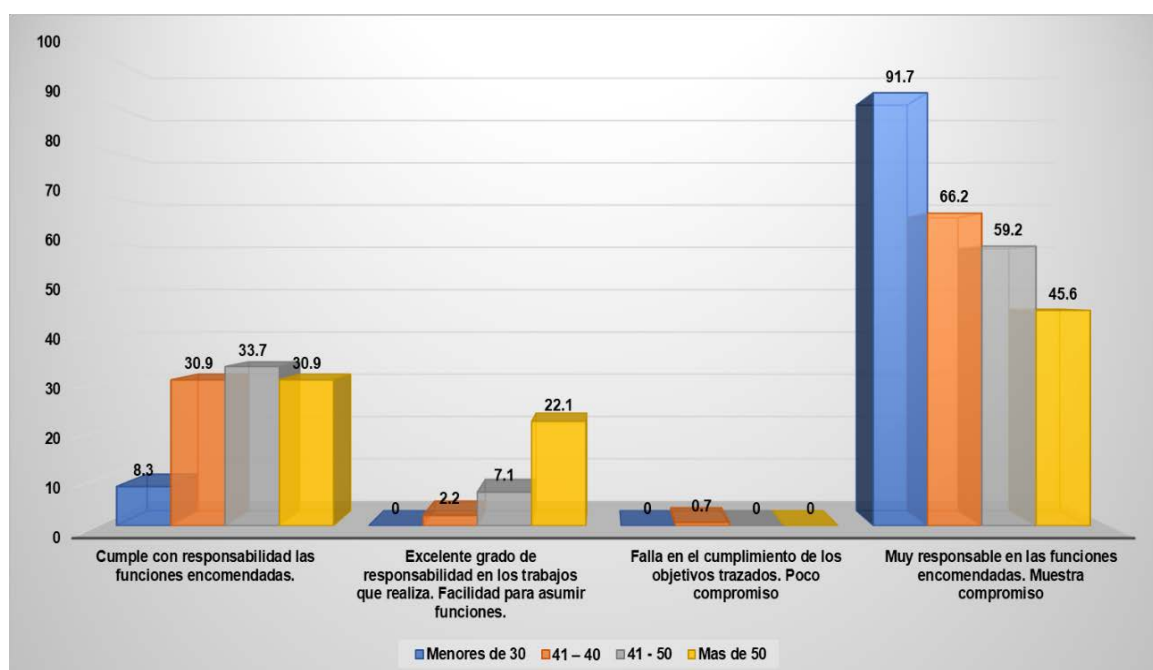


Figura 24. Factor responsabilidad por edad

Factor iniciativa por edad

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor iniciativa, por edad, nos indica que:

Los trabajadores menores de 30 años en el criterio de Carecer de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos , el 0,0%; Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales , el 83.3%; Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes , el 0.0%; Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros , el 12.5% y Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos , el 4.2%.

Los trabajadores entre 31 a 40 años en el criterio de Carecer de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos , el 0,0%; Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales , el 75.5%; Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes , el 5.8%; Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros , el 18.0% y Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos , el 0.7%.

Los trabajadores entre 41 a 50 años en el criterio de Carecer de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos , el 1.0%; Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales , el 59.2%; Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes , el 5.1%; Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros , el 30.6% y Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos , el 4.1%.

Los trabajadores mayores a 50 años en el criterio de Carecer de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos , el 0.7%; Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales , el 45.0%; Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes , el 4.7%; Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros , el 45.6% y Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos , el 4.0%.

Tabla 28.

Factor iniciativa por edad

	Menores de 30		31 – 40		41 - 50		Mas de 50	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	0	0.0	0	0.0	1	1,0	1	,7
Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	20	83,3	105	75,5	58	59,2	67	45,0
Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.	0	0.0	8	5,8	5	5,1	7	4,7
Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	3	12,5	25	18,0	30	30,6	68	45,6
Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	1	4,2	1	,7	4	4,1	6	4,0
Total	24	100,0	139	100,0	98	100,0	149	100,0

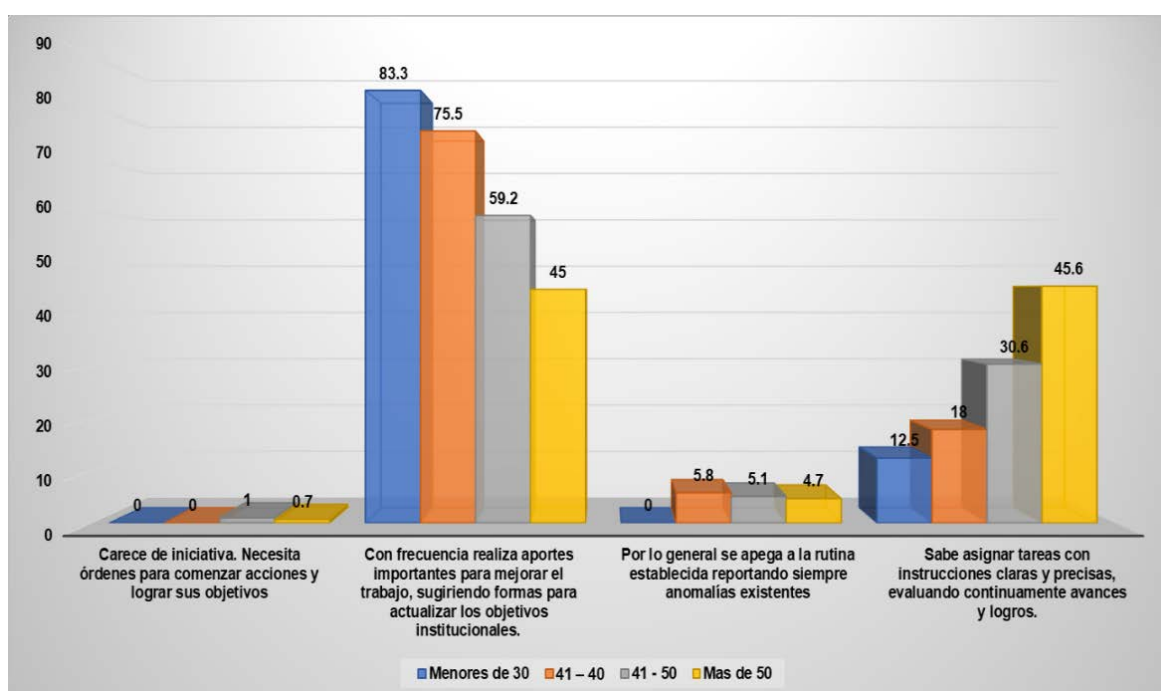


Figura 25. Factor iniciativa por edad

Factor oportunidad por edad

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor oportunidad, por edad, nos indica que:

Los trabajadores menores de 30 años en el criterio de Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada , el 87,5%; Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo , el 4,2%; Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado , el 8,3%; No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido , el 0,0% y No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido , el 0,0%.

Los trabajadores entre 31 a 40 años en el criterio de Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada , el 88.5%; Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo , el 3.6%; Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado , el 7.2%; No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido , el 0,0% y No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido , el 0,7%.

Los trabajadores entre 41 a 50 años en el criterio de Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada , el 80.6%; Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo , el 5.1%; Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado , el 12.2%; No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido , el 0,0% y No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido , el 2,0%.

Los trabajadores mayores de 50 años en el criterio de Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada , el 83.9%; Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo , el 3.4%; Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas

veces antes de lo fijado , el 8.7%; No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido , el 0,7% y No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido , el 3.4%.

Tabla 29.

Factor oportunidad por edad

	Menores de 30		31 – 40		41 - 50		Mas de 50	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	21	87,5	123	88,5	79	80,6	125	83,9
Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.	1	4,2	5	3,6	5	5,1	5	3,4
Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.	2	8,3	10	7,2	12	12,2	13	8,7
No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	,7
No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	0	0.0	1	,7	2	2,0	5	3,4
Total	24	100,0	139	100,0	98	100,0	149	100,0

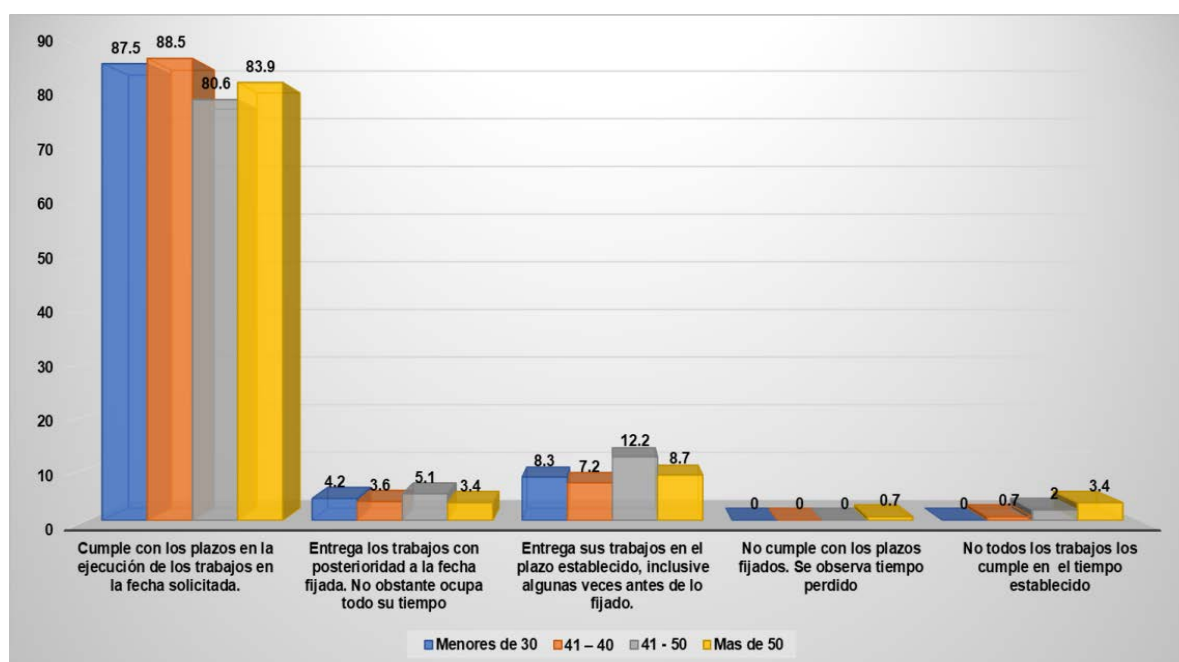


Figura 26. Factor oportunidad por edad

Factor calidad de trabajo por edad

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor calidad de trabajo, por edad, nos indica que:

Los trabajadores menores de 30 años en el criterio de Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina , el 91.7%; La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos , el 4.2%; Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores , el 4.2%, Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente , el 0,0%.

Los trabajadores entre 31 a 40 años en el criterio de Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina , el 89.9%; La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos , el 7.9%; Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores , el 2.2%, Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza . Debe ser revisado de manera permanente , el 0,0%.

Los trabajadores entre 41 a 50 años en el criterio de Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina , el 79.6%; La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos , el 11.2%; Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores , el 9.2%, Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente , el 0,0%.

Los trabajadores mayores de 50 años en el criterio de Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina , el 69.1%; La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos , el 10.7%; Realiza excelentes trabajos.

Excepcionalmente comete errores , el 19.5%; Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente , el 0,7%.

Tabla 30.

Factor calidad de trabajo por edad

	Menores de 30		31 – 40		41 - 50		Mas de 50	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	22	91,7	125	89,9	78	79,6	103	69,1
La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	1	4,2	11	7,9	11	11,2	16	10,7
Realiza excelentes trabajos.	1	4,2	3	2,2	9	9,2	29	19,5
Excepcionalmente comete errores.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	,7
Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	,7
Total	24	100,0	139	100,0	98	100,0	149	100,0

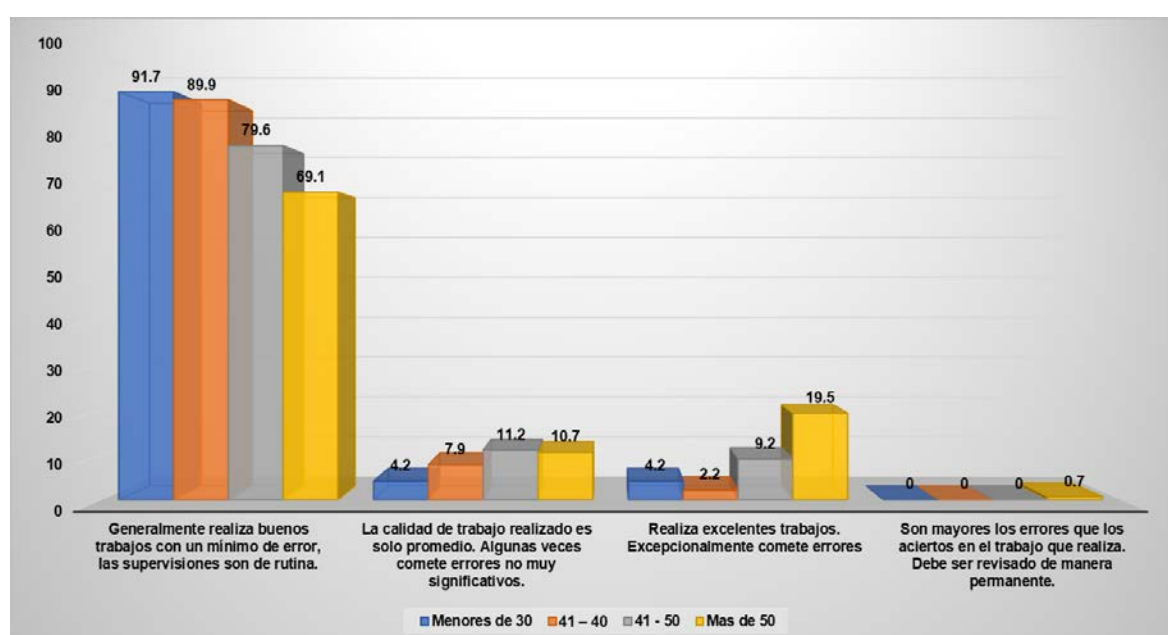


Figura 27. Factor calidad de trabajo por edad

Factor confiabilidad y discreción por edad

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor confiabilidad y discreción, por edad, nos indica que:

Los trabajadores menores de 30 años en el criterio de En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencia , el 58.3%; Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos , el 41.7%; Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros , el 0,0%.

Los trabajadores entre 31 a 40 años en el criterio de En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencia , el 42.4%; Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos , el 1.4%; Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros , el 56.1%.

Los trabajadores entre 41 a 50 años en el criterio de En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencia , el 28.6%; Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos , el 0.0%; Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros , el 71.4%.

Los trabajadores mayores de 50 años en el criterio de En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencia , el 16.1%; Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos , el 0.7%; Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros , el 83.2%.

Tabla 31.

Factor confiabilidad y discreción por edad

	Menores de 30		31 – 40		41 - 50		Mas de 50	
	f	%	f	%	f	%	f	%
En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencia.	14	58,3	59	42,4	28	28,6	24	16,1
Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos.	10	41,7	2	1,4	0	0,0	1	,7
Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	0	0,0	78	56,1	70	71,4	124	83,2
Total	24	100,0	139	100,0	98	100,0	149	100,0

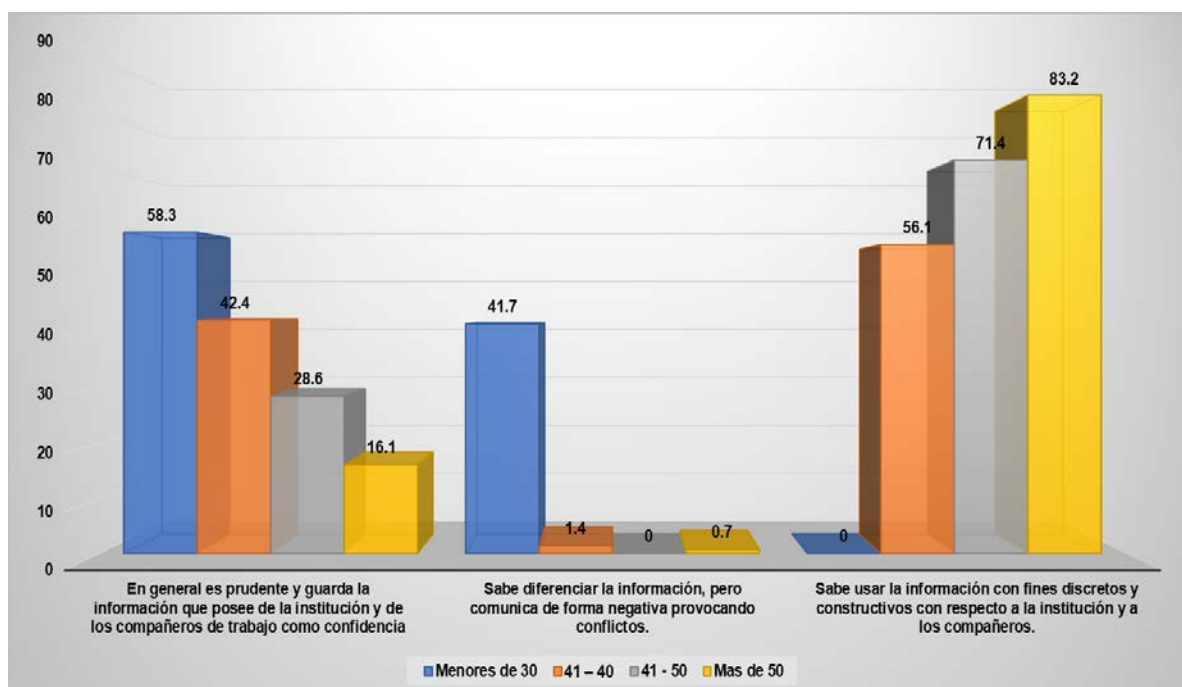


Figura 28. Factor confiabilidad y discreción por edad

Factor relaciones interpersonales por edad

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor relaciones interpersonales, por edad, nos indica que:

Los trabajadores menores de 30 años en el criterio de Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente , el 0,0%; Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento , el 66.7%; Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto , el 33.3%; No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia , el 0.0%.

Los trabajadores entre 31 a 40 años en el criterio de Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente , el 0,0%; Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento , el 69.1%; Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto , el 30.2%; No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia , el 0.7%.

Los trabajadores entre 41 a 50 años en el criterio de Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente , el 1,0%; Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento , el 67.3%; Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto , el 29.6%, No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia , el 2.0%.

Los trabajadores mayores de 50 años en el criterio de Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente , el 0.0%; Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento , el 64.4%; Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación , permitiendo un

ambiente de franqueza, serenidad y respeto , el 32.9%, No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia , el 2.7%.

Tabla 32.

Factor relaciones interpersonales por edad

	Menores de 30		31 – 40		41 - 50		Mas de 50	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente	0	0.0	0	0.0	1	1,0	0	0.0
Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	16	66,7	96	69,1	66	67,3	96	64,4
Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	8	33,3	42	30,2	29	29,6	49	32,9
No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	0	0.0	1	,7	2	2,0	4	2,7
Total	24	100,0	139	100,0	98	100,0	149	100,0

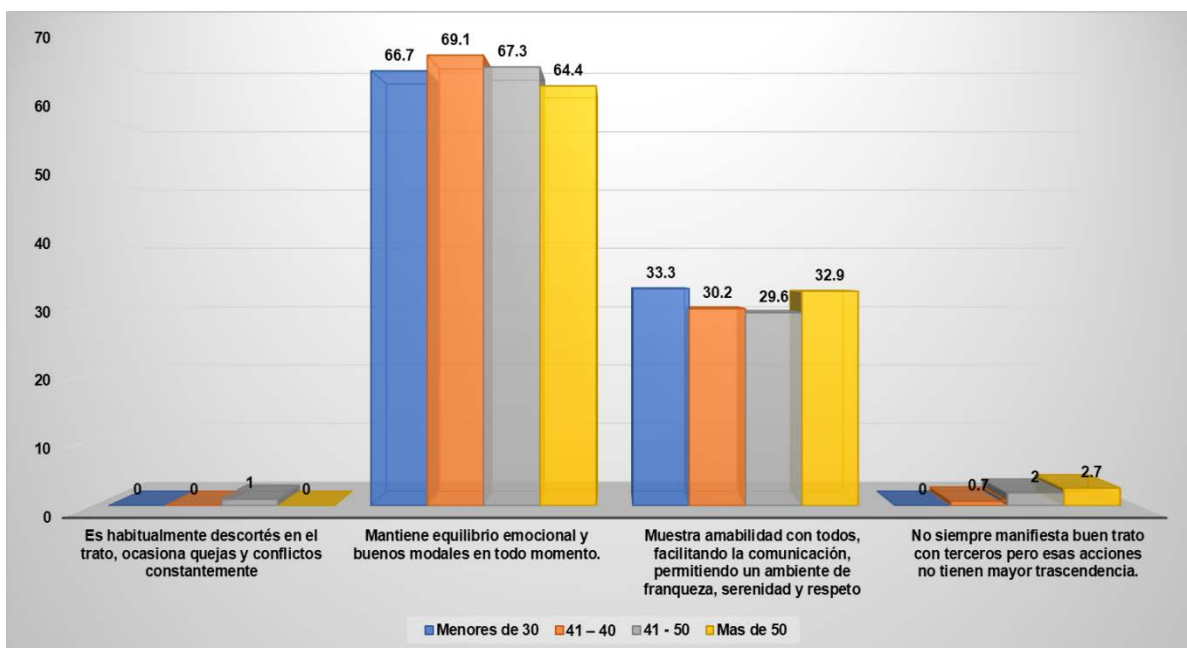


Figura 29. Factor relaciones interpersonales por edad.

Factor cumplimiento de normas por edad

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor cumplimiento de normas, por edad, nos indica que:

Los trabajadores menores de 30 años en el criterio de Casi siempre cumple las normas de las normas de la Institución , el 20.8%; Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas , el 0.0%; No cumple con las normas , el 0.0%; Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución , el 79.2%.

Los trabajadores de 31 a 40 años en el criterio de Casi siempre cumple las normas de las normas de la Institución , el 22.3%; Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas , el 0.0%; No cumple con las normas , el 0.0%; Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución , el 77.7%.

Los trabajadores de 41 a 50 años en el criterio de Casi siempre cumple las normas de las normas de la Institución , el 22.4%; Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas , el 3.1%; No cumple con las normas , el 0.0%; Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución , el 74.5%.

Los trabajadores más de 50 años en el criterio de Casi siempre cumple las normas de las normas de la Institución , el 10.1%; Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas , el 7.4%; No cumple con las normas , el 0.0%, Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución , el 82.6%.

Tabla 33.

Factor cumplimiento de normas por edad

	Menores de 30		31 – 40		41 - 50		Más de 50	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Casi siempre cumple las normas de las normas de la Institución.	5	20,8	0	22,3	22	22,4	15	10,1
Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	0	0,0	0	0,0	3	3,1	11	7,4
No cumple con las normas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	19	79,2	108	77,7	73	74,5	123	82,6
Total	24	100,0	139	100,0	98	100,0	149	100,0

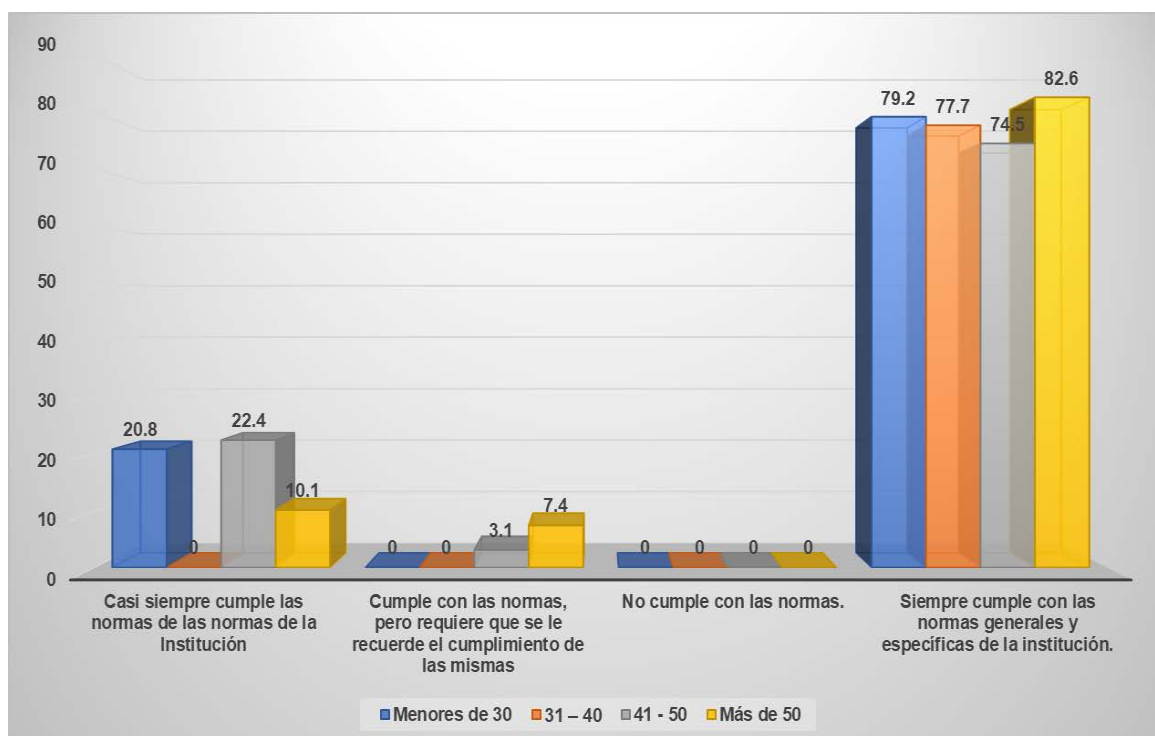


Figura 30. Factor cumplimiento de normas por edad

Evaluación final por edad

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, por edad, la evaluación final del equipo de enfermeras nos indica que:

Los trabajadores menores de 30 años, obtuvieron calificación bajo 25.0%; bueno el 4.2%; muy bajo el 16.7% y regular el 54.2%.

Los trabajadores entre 31 a 40 años, obtuvieron calificación bajo 38.8%; bueno el 10.8%; muy bajo el 7.2% y regular el 43.2%.

Los trabajadores entre 41 a 50 años obtuvieron calificación bajo 37.8%; bueno el 19.4%; muy bajo el 8.2% y regular el 34.7%.

Los trabajadores mayores de 50 años obtuvieron calificación bajo 20.1%; bueno el 22.8%; muy bajo el 6.0% y regular el 51.0%.

Tabla 34.

Evaluación final por edad

	Menores de 30		31 – 40		41 - 50		Más de 50	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	6	25,0	54	38,8	37	37,8	30	20,1
Bueno	1	4,2	15	10,8	19	19,4	34	22,8
Muy Bajo	4	16,7	10	7,2	8	8,2	9	6,0
Regular	13	54,2	60	43,2	34	34,7	76	51,0
Total	24	100,0	139	100,0	98	100,0	149	100,0

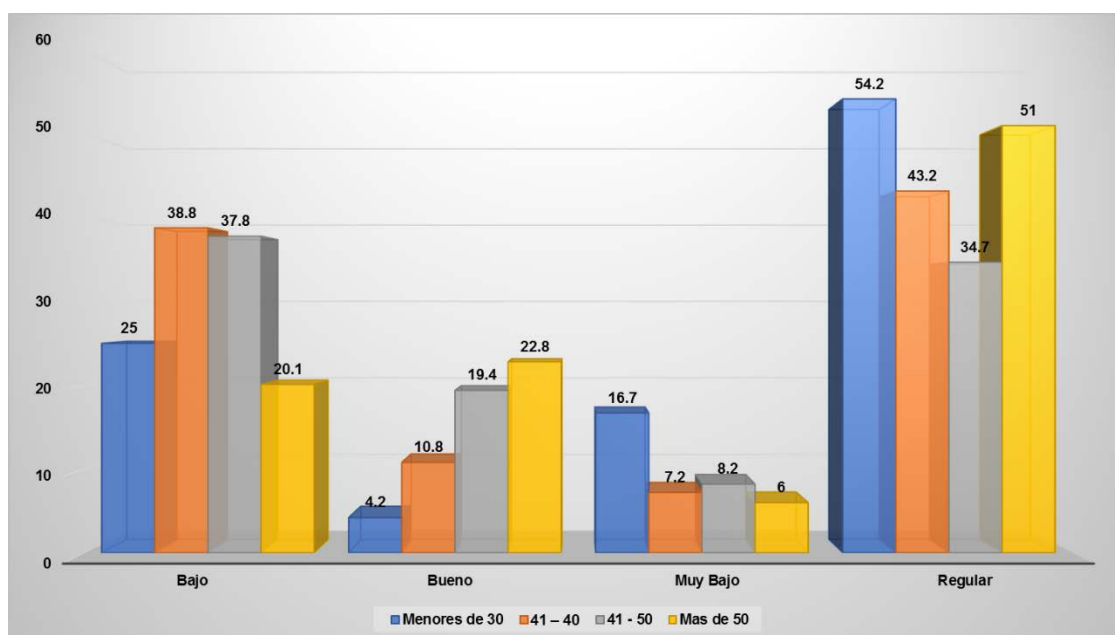


Figura 31. Evaluación final por edad

Asistencia por edad

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, por edad, la asistencia del equipo de enfermeras nos indica que:

Los trabajadores menores de 30 años la asistencia es buena 45.8%; mala el 33.3%; regular 20.8%.

Los trabajadores entre 31 a 40 años la asistencia es buena 74.8%; mala el 20.9%; regular 4.3%.

Los trabajadores entre 41 a 50 años la asistencia es buena 70.4%; mala el 19.4%; regular 10.2%.

Los trabajadores mayores de 50 años la asistencia es buena 82.6%; mala el 11.4%; regular 6.0%.

Tabla 35.

Asistencia por edad

	Menores de 30		31 – 40		41 - 50		Más de 50	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Buena	11	45,8	104	74,8	69	70,4	123	82,6
Mala	8	33,3	29	20,9	19	19,4	17	11,4
Regular	5	20,8	6	4,3	10	10,2	9	6,0
Total	24	100,0	139	100,0	98	100,0	149	100,0

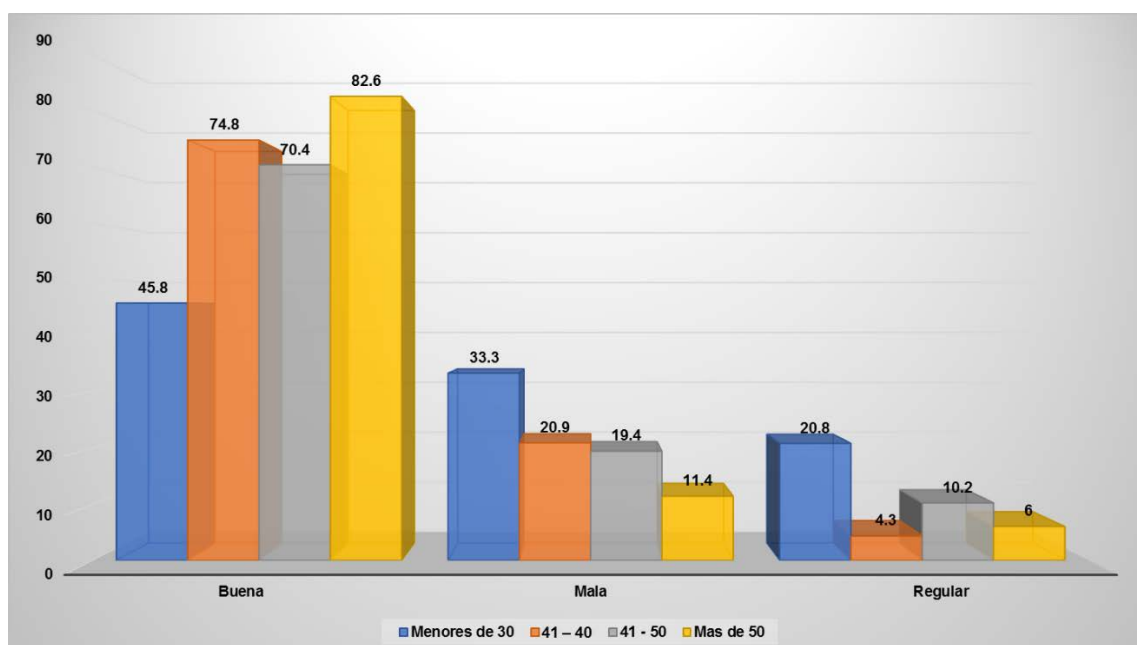


Figura 32. Asistencia por edad

Puntualidad por edad

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, por edad, la puntualidad del equipo de enfermeras nos indica que: Los trabajadores menores de 30 años es muy impuntual 50.0%; puntual 50.0%. Los trabajadores entre 31 a 40 años es muy impuntual 52.5%; puntual 47.5%. Los trabajadores entre 41 a 50 años es muy impuntual 33.7%; puntual 66.3%. Los trabajadores más de 50 años es muy impuntual 44.3%; puntual 55.7%

Tabla 36.

Puntualidad por condición laboral

	Menores de 30		31 – 40		41 - 50		Más de 50	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy Impuntual	12	50,0	73	52,5	33	33,7	66	44,3
Puntual	12	50,0	66	47,5	65	66,3	83	55,7
Total	24	100,0	139	100,0	98	100,0	149	100,0

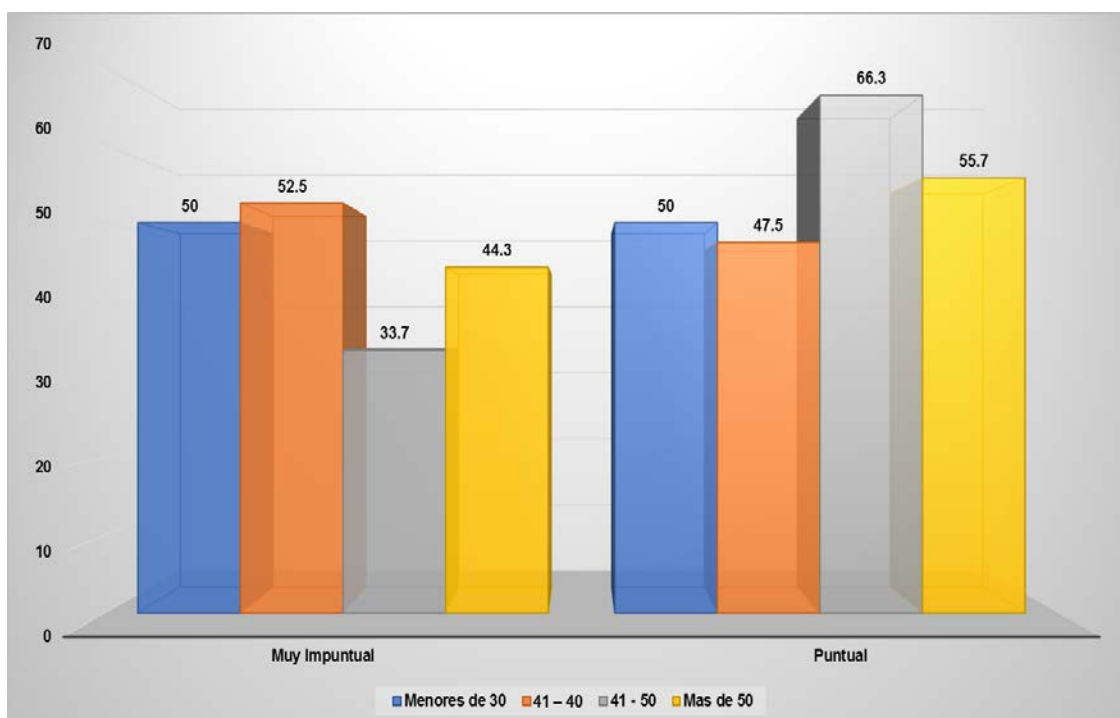


Figura 33. Puntualidad por edad

3.1.4. Por institución formadora

Factor planificación por institución formadora

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor planificación, considerando la institución formadora, nos indica que:

Los trabajadores procedentes de escuelas de enfermería en el criterio Buena planificación y Aprovecha los recursos con criterio, es el 28.6%; En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área Puede aprovechar mejor los recursos , el 28.6%. Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de sus recursos , el 0,0% y Planifica con facilidad las actividades , el 42.9%.

Los trabajadores procedentes de universidades privadas en el criterio Buena planificación y Aprovecha los recursos con criterio , es el 35.5%; En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos , el 0.5%. Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de sus recursos , el 10.5% y Planifica con facilidad las actividades , el 53.5%.

Los trabajadores procedentes de universidades públicas en el criterio Buena planificación y Aprovecha los recursos con criterio , es el 44.0%; En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos , el 2.2%. Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de sus recursos , el 10.9% y Planifica con facilidad las actividades , el 42.9%.

Tabla 37.

Factor planificación por institución formadora

	Escuela de Enfermería		Universidad Privada		Universidad Pública	
	f	%	f	%	f	%
Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	2	28,6	71	35,5	81	44,0
En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos	2	28,6	1	,5	4	2,2
Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de sus recursos	0	0.0	21	10,5	20	10,9
Planifica con facilidad las actividades.	3	42,9	107	53,5	97	42,9
Total	7	100,0	200	100,0	203	100,0

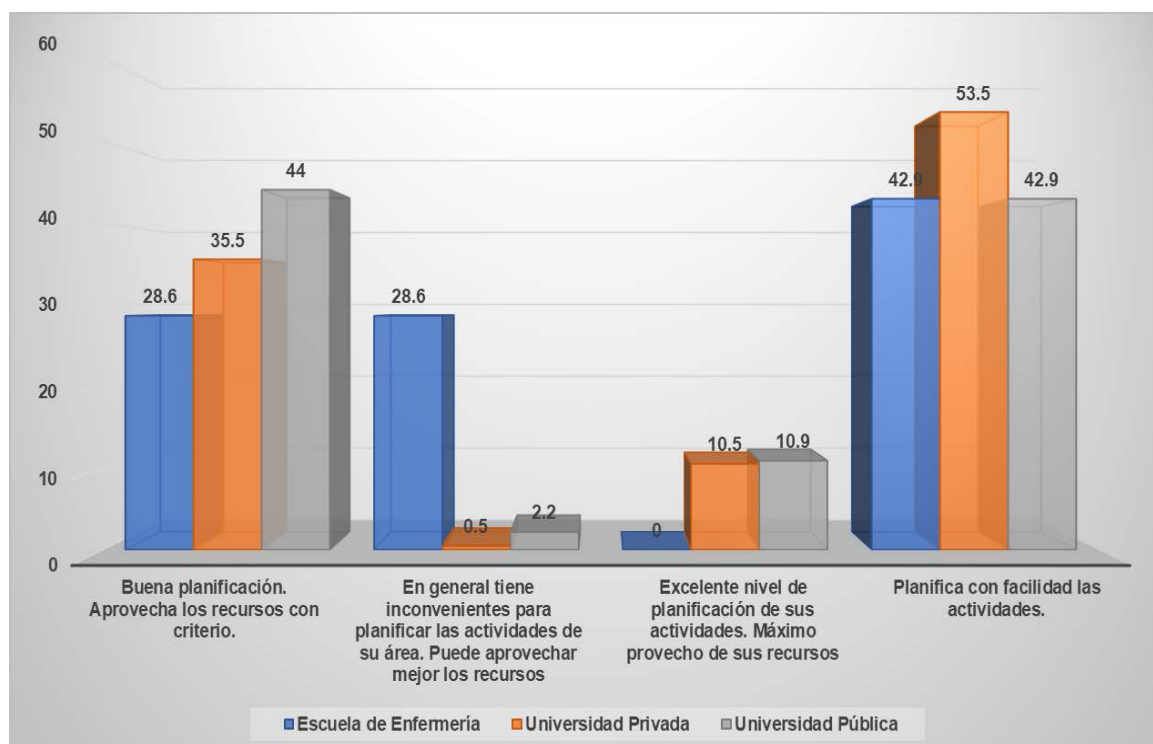


Figura 23. Factor planificación por institución formadora

Factor responsabilidad por institución formadora

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor responsabilidad, considerando la institución formadora, nos indica que:

Los trabajadores de las escuelas de enfermería en el criterio de Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas , es el 57.1%; Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones , el 14.3%; Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso , el 0.0%, Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso , el 28.6% y Ocasionalmente asume las funciones encomendadas , el 0,0%.

Los trabajadores de las universidades privadas en el criterio de Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas , es el 30.0%; Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones , el 9.5%; Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso , el 0.0%, Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso , el 60.5% y Ocasionalmente asume las funciones encomendadas , el 0,0%.

Los trabajadores de las universidades públicas en el criterio de Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas , es el 29.9%; Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones , el 11.4%; Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso , el 0.5%; Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso , el 57.1% y Ocasionalmente asume las funciones encomendadas , el 1.1%.

Tabla 38.

Factor responsabilidad por institución formadora

	Escuela de Enfermería		Universidad Privada		Universidad Pública	
	f	%	f	%	f	%
Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	4	57,1	60	30,0	55	29,9
Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	1	14,3	19	9,5	21	11,4
Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.	0	0,0	0	0,0	1	,5
Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	2	28,6	121	60,5	124	57,1
Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	0	0,0	0	0,0	2	1,1
Total	7	100,0	200	100,0	203	100,0

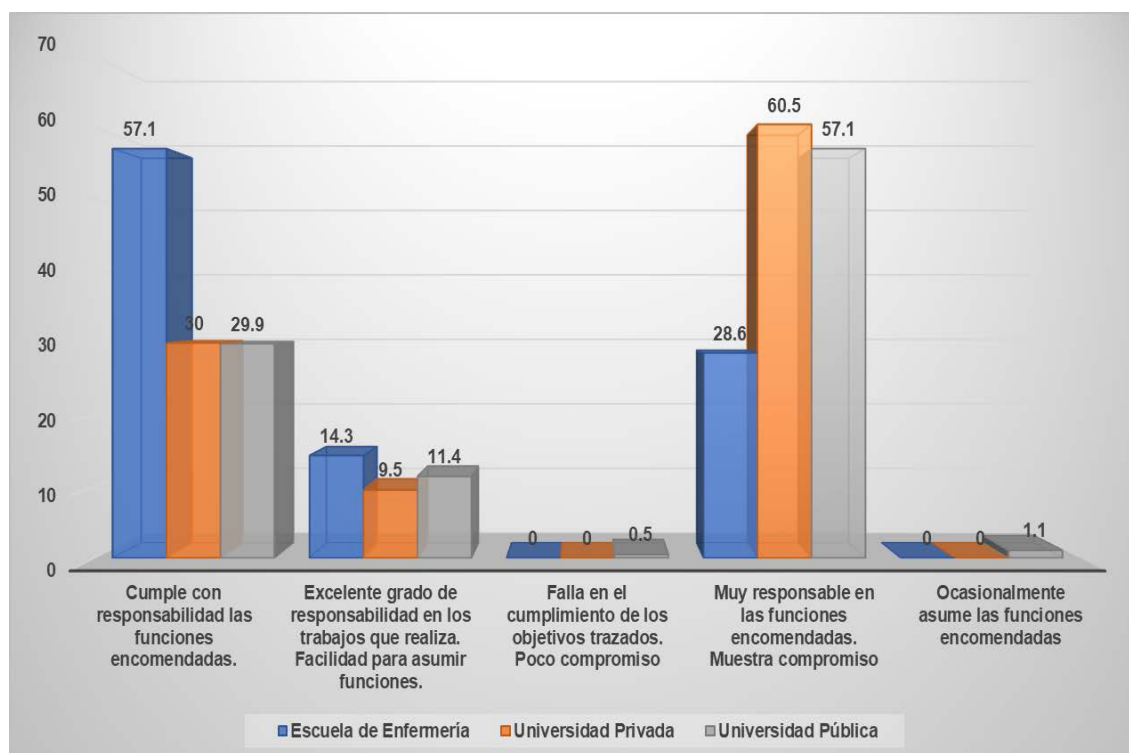


Figura 35. Factor responsabilidad por institución formadora

Factor iniciativa por institución formadora

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor iniciativa, considerando la institución formadora, nos indica que:

Los trabajadores de las escuelas de enfermería en el criterio de Carecer de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos , el 0,0%; Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales , el 28.6%; Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes , el 0.0%; Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros , el 71.4% y Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos , el 0.0%.

Los trabajadores de las universidades privadas en el criterio de Carecer de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos , el 0,0%; Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales , el 62.5%; Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes , el 0.0%; Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros , el 28.5% y Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos , el 3.0%.

Los trabajadores de las universidades públicas en el criterio de Carecer de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos , el 1,1%; Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales , el 61.4%; Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes , el 3.8%; Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros , el 30.4% y Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos , el 3.3%

Tabla 39.

Factor iniciativa por institución formadora

	Escuela de Enfermería		Universidad Privada		Universidad Pública	
	f	%	f	%	f	%
Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	0	0,0	0	0,0	2	1,1
Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	2	28,6	125	62,5	132	61,4
Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.	0	0,0	0	0,0	7	3,8
Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	5	71,4	57	28,5	56	30,4
Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	0	0,0	6	3,0	6	3,3
Total	7	100,0	200	100,0	203	100,0

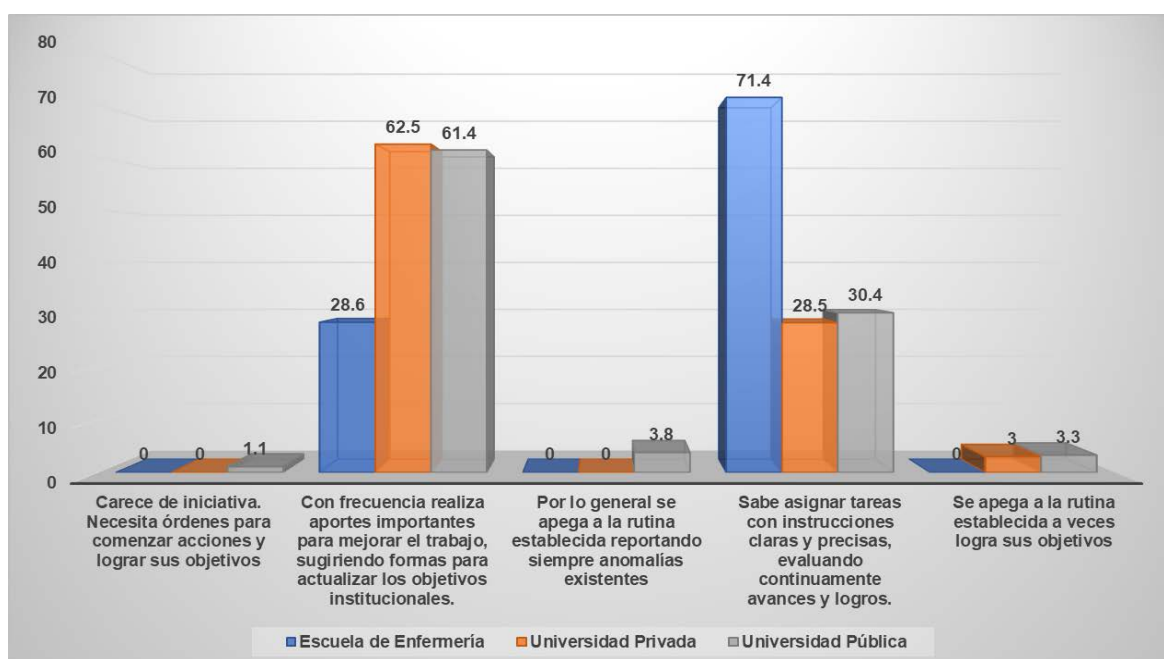


Figura 36. Factor iniciativa por institución formadora

Factor oportunidad por institución formadora

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor oportunidad, considerando la institución formadora, nos indica que:

Los trabajadores de las escuelas de enfermeras en el criterio de Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada , el 100%; Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo , el 0.0%; Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado , el 0.0%; No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido , el 0,0% y No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido , el 0,0%.

Los trabajadores de las universidades privadas en el criterio de Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada , el 86.0%; Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo , el 4.5%; Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado , el 8.5%; No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido , el 0,0% y No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido , el 1.0%.

Los trabajadores de las universidades públicas en el criterio de Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada , el 82.6%; Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo , el 3.8%; Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado , el 9.8%; No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido , el 0,5% y No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido , el 3.3%.

Tabla 40.

Factor oportunidad por institución formadora

	Escuela de Enfermería		Universidad Privada		Universidad Pública	
	f	%	f	%	f	%
Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	7	100.0	172	86,0	171	82,6
Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.	0	0.0	9	4,5	7	3,8
Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.	0	0.0	17	8,5	18	9,8
No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.	0	0.0	0	0.0	1	,5
No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	0	0.0	2	1,0	6	3,3
Total	7	100.0	200	100,0	203	100,0

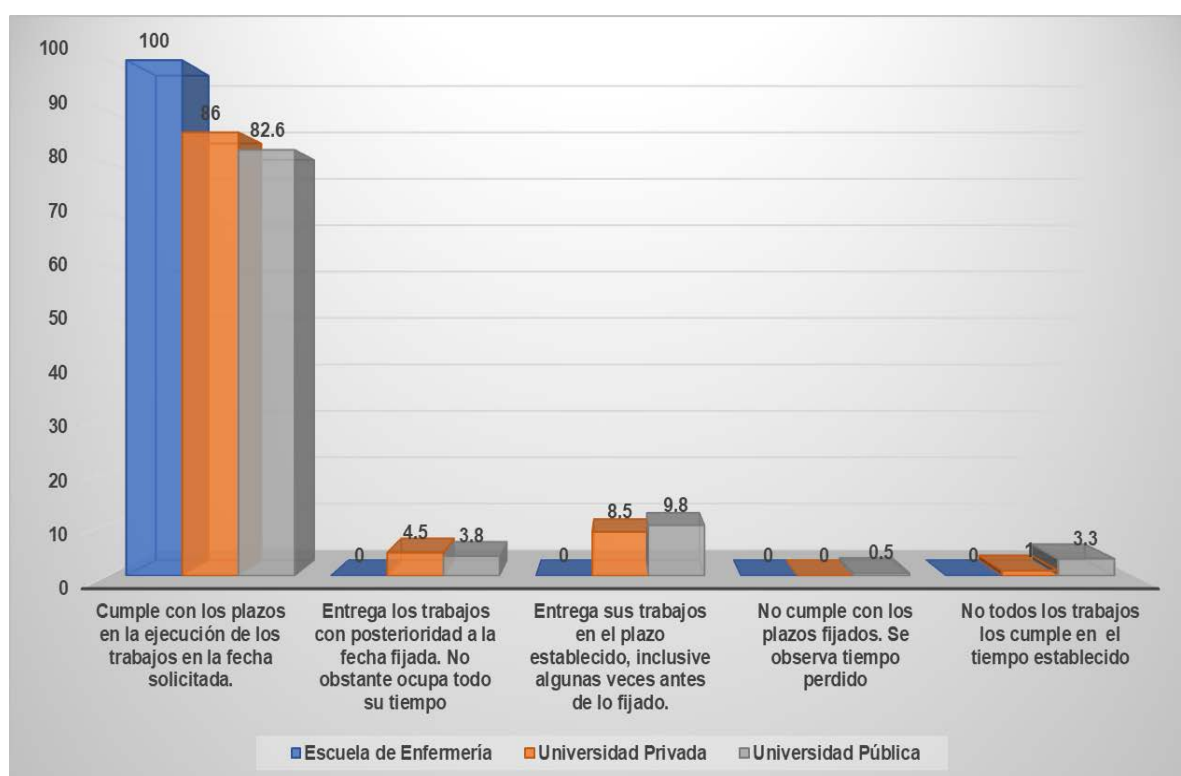


Figura 37. Factor oportunidad por institución formadora

Factor calidad de trabajo por institución formadora

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor calidad de trabajo, considerando la institución formadora, nos indica que:

Los trabajadores de las escuelas de enfermería en el criterio de Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina , el 85.7%; La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos , el 0.0%; Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores , el 14.3%; Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente , el 0.0%.

Los trabajadores de las universidades privadas en el criterio de Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina , el 84.0%; La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos , el 7.5%; Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores , el 8.5%, Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente , el 0.0%.

Los trabajadores de las universidades públicas en el criterio de Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina , el 74.5%; La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos , el 12.5%; Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores , el 12.5%; Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente , el 0.0%

Tabla 41.

Factor calidad de trabajo por institución formadora

	Escuela de Enfermería		Universidad Privada		Universidad Pública	
	f	%	f	%	f	%
Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	6	85,7	168	84,0	156	74,5
La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	0	0.0	15	7,5	23	12,5
Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	1	14,3	17	8,5	23	12,5
Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	0	0.0	0	0.0	1	,5
Total	7	100,0	200	100,0	184	100,0

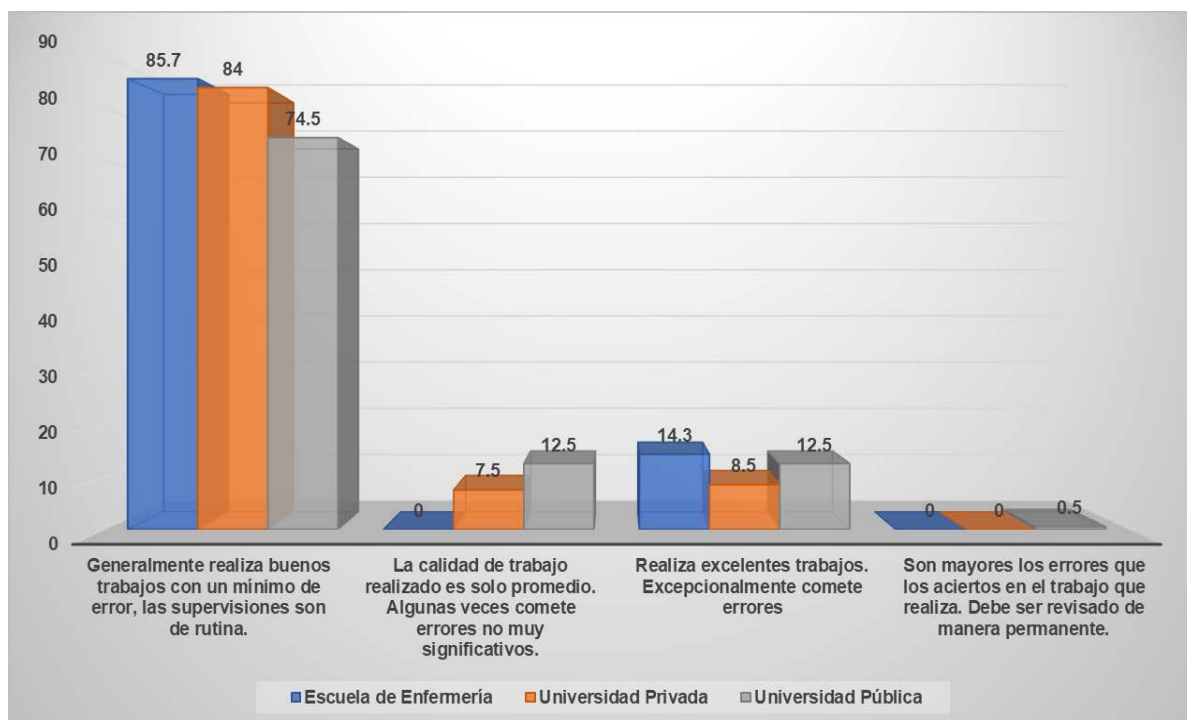


Figura 38. Factor calidad de trabajo por institución formadora

Factor confiabilidad y discreción por institución formadora

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor confiabilidad y discreción, considerando la institución formadora, nos indica que:

Los trabajadores de las escuelas de enfermería en el criterio de En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencia , el 0.0%; Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos , el 0.0%; Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros , el 100,0%.

Los trabajadores de las universidades privadas en el criterio de En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencia , el 36.0%; Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos , el 1.0%; Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros , el 63,0%.

Los trabajadores de las universidades públicas en el criterio de En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencia , el 27.2%; Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos , el 0.5%; Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros , el 72.3%.

Tabla 42.

Factor confiabilidad y discreción por institución formadora

	Escuela de Enfermería		Universidad Privada		Universidad Pública	
	f	%	f	%	f	%
En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencia.	0	0.0	72	36,0	50	27,2
Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos.	0	0.0	2	1,0	1	,5
Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	7	100.0	126	63,0	152	72,3
Total	7	100.0	200	100,0	203	100,0

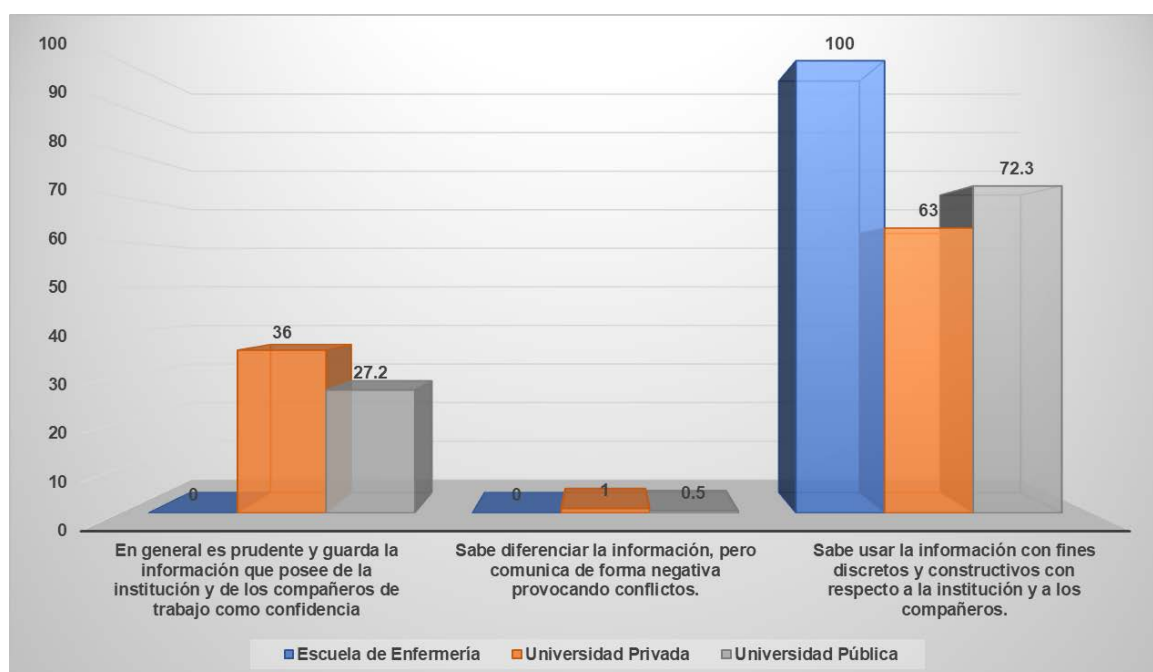


Figura 39. Factor confiabilidad y discreción por institución formadora

Factor relaciones interpersonales por institución formadora

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor relaciones interpersonales, considerando la institución formadora, nos indica que:

Los trabajadores de las escuelas de enfermería en el criterio de Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente , el 0,0%; Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento , el 71.4%; Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto , el 28.6%; No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia , el 0.0%.

Los trabajadores de las universidades privadas en el criterio de Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente , el 0,0%; Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento , el 70.0%; Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto , el 28.5%; No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia , el 1.5%.

Los trabajadores de las universidades públicas en el criterio de Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente , el 0,5%; Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento , el 63.0%; Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto , el 34.2%; No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia , el 2.2%.

Tabla 43.

Factor relaciones interpersonales por institución formadora

	Escuela de Enfermería		de Universidad Privada		Universidad Pública	
	f	%	f	%	f	%
Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.	0	0,0	0	0,0	1	,5
Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	5	71,4	140	70,0	135	63,0
Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	2	28,6	57	28,5	63	34,2
No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	0	0,0	3	1,5	4	2,2
Total	7	100,0	200	100,0	184	100,0

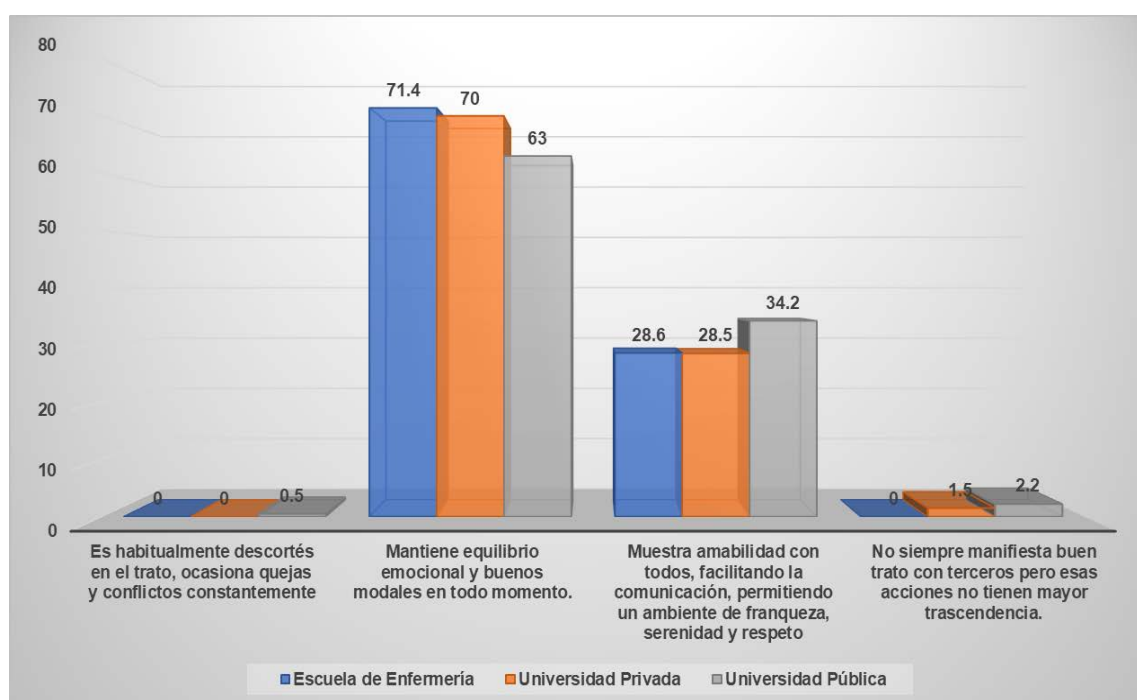


Figura 40. Factor relaciones interpersonales por institución formadora

Factor Cumplimiento de normas por institución formadora

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, en el factor cumplimiento de normas, considerando la institución formadora, nos indica que:

Los trabajadores de la escuela de enfermería en el criterio de Casi siempre cumple las normas de las normas de la Institución , el 0.0%; Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas, el 0.0%; No cumple con las normas , el 0,0%; Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución , el 100.0%.

Los trabajadores de las universidades privadas en el criterio de Casi siempre cumple las normas de las normas de la Institución , el 13.5%; Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas, el 8.0%; No cumple con las normas , el 0,0%; Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución , el 78.5%.

Los trabajadores de las universidades públicas en el criterio de Casi siempre cumple las normas de las normas de la Institución , el 13.0%; Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas , el 8.0%; No cumple con las normas , el 0,0%; Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución , el 79.0%.

Tabla 44.

Factor cumplimiento de normas por institución formadora

	Escuela de Enfermería		Universidad Privada		Universidad Pública	
	f	%	f	%	f	%
Casi siempre cumple las normas de las normas de la Institución.	0	0.0	27	13,5	27	13.0
Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	0	0.0	16	8,0	0	0.0
No cumple con las normas.	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	7	100.0	157	78,5	160	79.0
Total	7	100.0	200	100,0	203	100.0

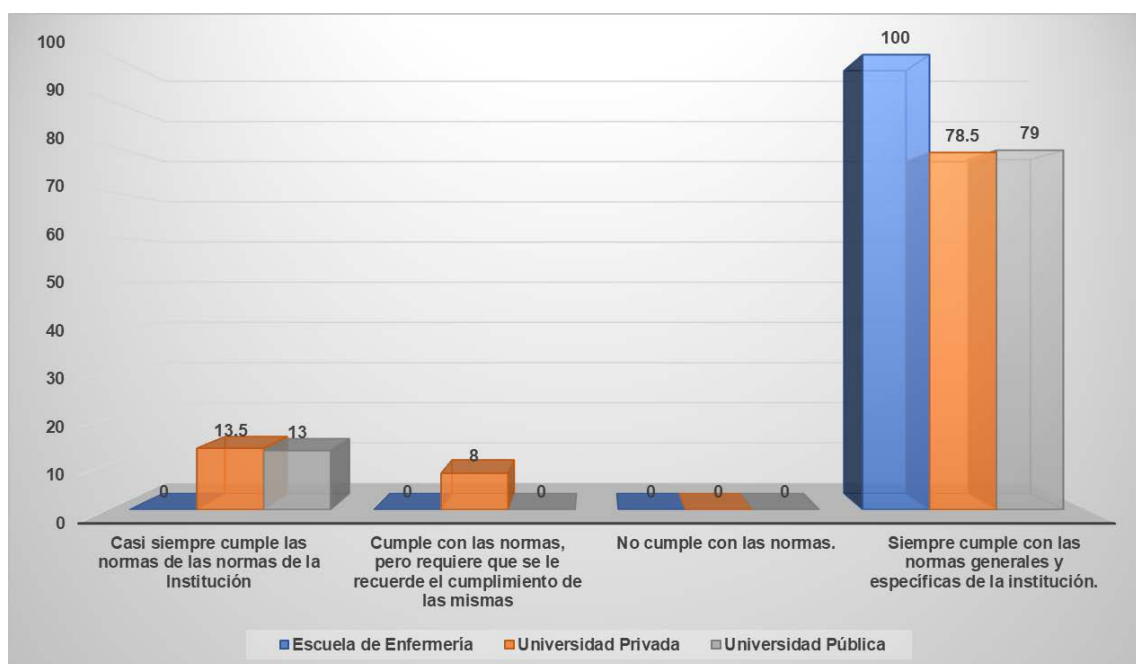


Figura 41. Factor cumplimiento de normas por institución formadora

Evaluación final por institución formadora

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación final del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, considerando la institución formadora, nos indica que:

Los trabajadores de las escuelas de enfermería obtuvieron calificación, bajo 28.6%; bueno el 42.9%; muy bajo el 14.3% y regular el 14.3%.

Los trabajadores de las universidades privadas obtuvieron calificación, bajo 33.2%; bueno el 14.7%; muy bajo el 7,06% y regular el 44.6%.

Los trabajadores de las universidades públicas obtuvieron calificación, bajo 33.2%; bueno el 14.7%; muy bajo el 7,06% y regular el 44.6%.

Tabla 45.

Evaluación final por institución formadora

	Escuela de Enfermería		Universidad Privada		Universidad Pública	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	28.6	61	33,2	61	33,2
Bueno	3	42.9	24	14,7	27	14,7
Muy Bajo	1	14.3	14	7,60	14	7,60
Regular	1	14.3	101	44,6	101	44,6
Total	7	100.0	200	100.0	203	100.0

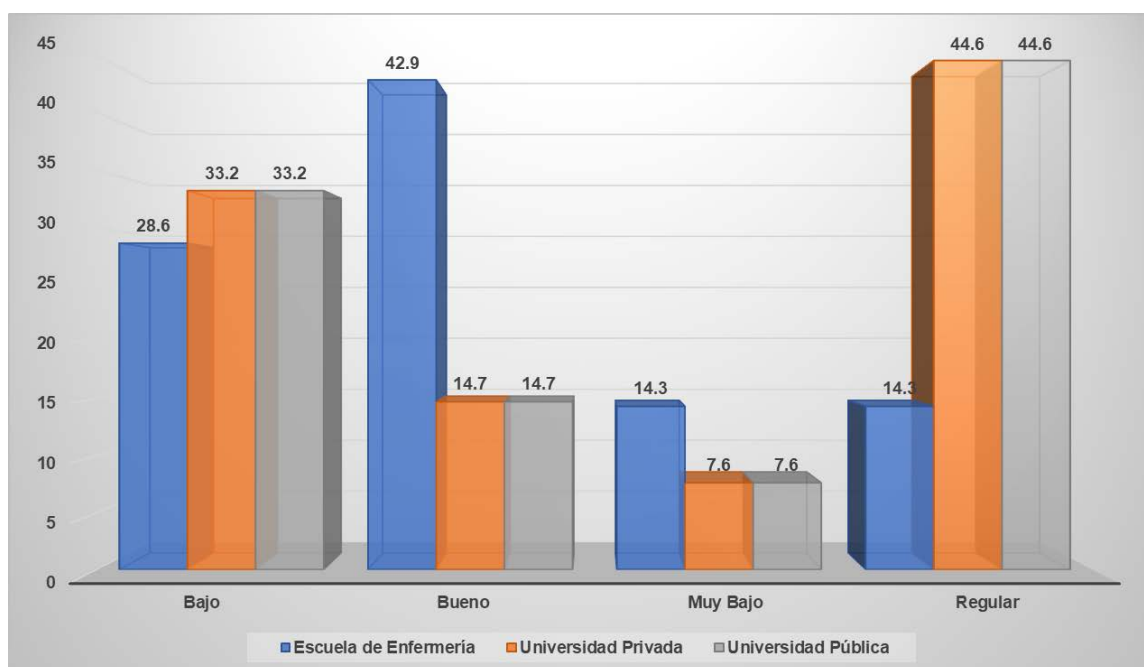


Figura 42. Evaluación final por institución formadora

Asistencia por institución formadora

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, considerando la institución formadora, la asistencia del equipo de enfermeras nos indica que:

Los trabajadores de las escuelas de enfermería la asistencia es buena 0.0%; mala el 0.0%; regular 0.0%.

Los trabajadores de las universidades privadas la asistencia es buena 0.0%; mala el 0.0%; regular 0.0%.

Los trabajadores de las universidades privadas la asistencia es buena 77.7%; mala el 14.7%; regular 7.6%.

Tabla 46.

Asistencia por institución formadora.

	Escuela de Enfermería		Universidad Privada		Universidad Pública	
	f	%	f	%	f	%
Buena					143	77,7
Mala					27	14,7
Regular					14	7,6
Total	7	100.0	200	100.0	203	100.0

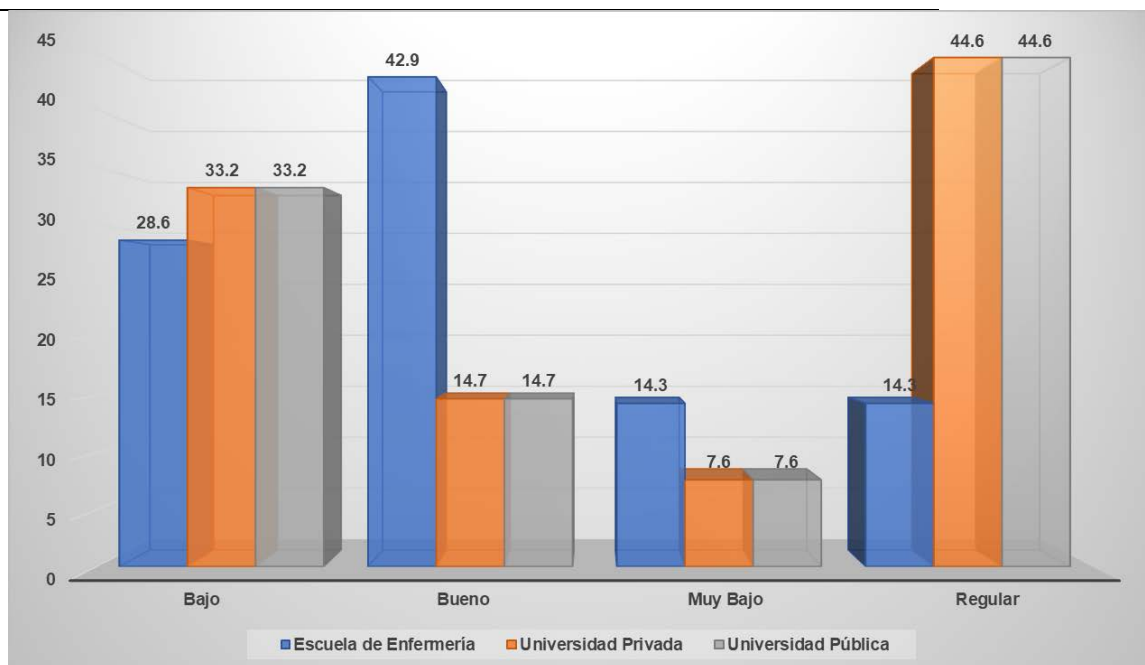


Figura 43. Asistencia por institución formadora

Puntualidad por institución formadora

De acuerdo con los resultados descriptivos, luego de realizar la evaluación del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, considerando la institución formadora, la puntualidad de enfermeras nos indica que:

Los trabajadores de las escuelas de enfermería es muy impuntual 42.9% y puntual 57.1%.

Los trabajadores los trabajadores de las universidades privadas es muy impuntual 49.0% y puntual 51.0%.

Los trabajadores de las universidades públicas es muy impuntual 40.2% y puntual 59.8%.

Tabla 47.

Puntualidad por institución formadora

	Escuela de Enfermería		Universidad Privada		Universidad Pública	
	f	%	f	%	f	%
Muy Impuntual	3	42.9	98	49.0	74	40,2
Puntual	4	57.1	102	51.0	110	59,8
Total	7	100.0	200	100.0	184	100,0

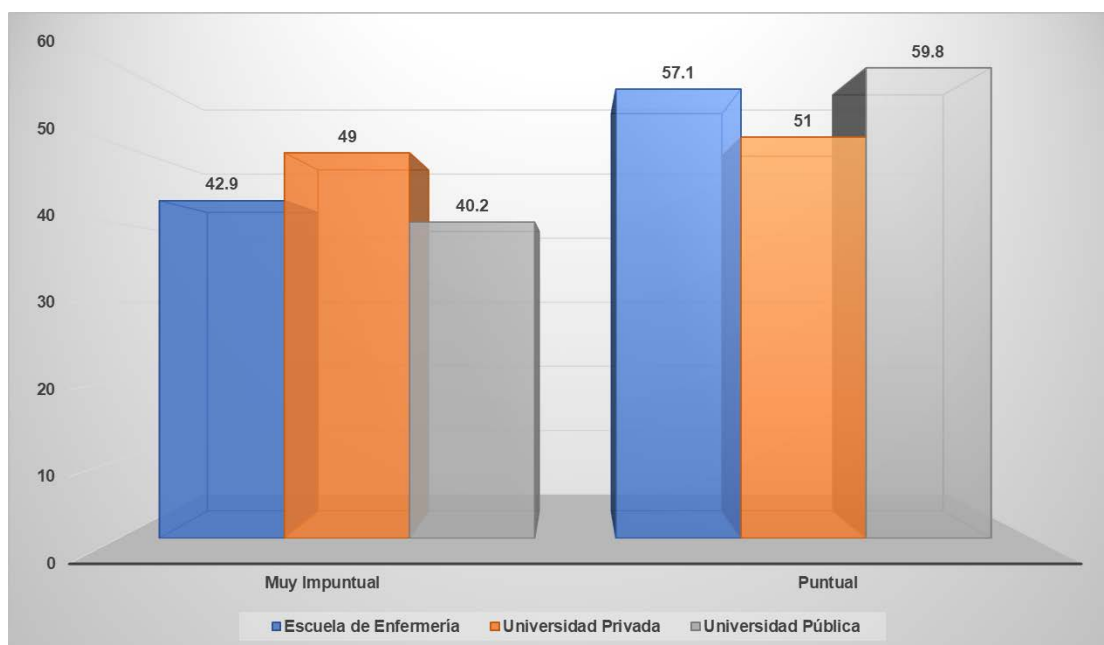


Figura 44. Puntualidad por institución formadora

IV. DISCUSIÓN

Factor Planificación

Según los resultados descriptivos analizados, planteados en el objetivo específico, sobre la evaluación del nivel de planificación, dependiendo de su condición laboral, sexo, edad e institución de procedencia, podemos afirmar lo siguiente:

En el factor Planificación, el 47,56% del total de enfermeras, planifican con facilidad sus actividades, aprovechando satisfactoriamente los recursos asignados, de los cuales el personal CAS, destaca en 60,2% frente a un 42,8% del personal Nombrado. De los cuales un 48,8% representa a las mujeres y un 37,5% a los hombres.

Asimismo las enfermeras menores a 30 años destacan con un 66,7%, seguido con un 51,8% de enfermeras cuya edad fluctúa entre los 31 a 40 años. Muy cerca un 48,0%, representa a enfermeras comprendidos entre 41 a 50 años. Y finalmente los mayores a 50 años están representados por 40,3%.

Las enfermeras que proceden de Universidades Privadas representan el 52,9%, en cambio, los que proceden de Universidades Publicas, destacan con un 41,8%, completando las que proceden de las Escuelas de Enfermería con un 42,9%.

Recapitulando podemos afirmar quienes mejor planifican con facilidad sus actividades esenciales a su profesión, elaborando, ejecutando y evaluando su trabajo, que representan un 47% del personal, son las enfermeras contratadas, mujeres, menores a 30 años, que provienen de Universidades Privadas. Aprovechan de manera satisfactoria los recursos asignados por el Hospital para sus actividades diarias, sin llegar alcanzar al inmediato nivel valorativo, un excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos, que representan el 11,22% del total de enfermeras.

De acuerdo con la definición conceptual, (Munch. 2011) menciona que “la planeación es la previsión de escenarios futuros y la determinación de los resultados que se pretenden obtener, con la finalidad de optimizar los recursos y definir las estrategias que se requieren para lograr el propósito de la organización con una mayor probabilidad de éxito”, según los resultados mencionados anteriormente, en este factor el personal de enfermeras sobresalen con notoriedad.

Factor Responsabilidad

Según los resultados descriptivos analizados, planteados en el objetivo específico, sobre la evaluación del nivel de Responsabilidad, dependiendo de su condición laboral, sexo, edad e institución de procedencia, podemos afirmar lo siguiente:

En cuanto al factor Responsabilidad, el nivel valorativo, que destaca, Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso, con 58,5% del total de trabajadores, correspondiendo en mayor porcentaje al personal CAS, (70,8%) frente a un 53,9% del personal Nombrado. Si analizamos estos resultados por sexo, podemos observar lo siguiente, un 59,4% representa a las mujeres frente a un 7,4% a los hombres.

Tomando en cuenta la edad el nivel valorativo que destacan los trabajadores menores a 30 años con un 91,7%, seguido de trabajadores cuya edad fluctúa entre los 31 a 40 años, con un 66,2%, seguido por trabajadores comprendidos entre 41 a 50 años con un 59,2% y finalmente los mayores a 50 años, con un 45,6%.

Finalmente si analizamos por Institución de formación del trabajador, los que proceden de Universidades privadas están representados en un 61.2%, frente a un 56,9% de las instituciones públicas, seguido de Escuelas de Enfermería (28,60%).

Si contrastamos este factor, que califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados, comparado con la investigación que realizó Meza Escobar (2006), en la Interamerican Health Food Company, donde se pretendió conocer el grado de interiorización de valores que fomenta esta compañía. Los valores investigados fueron los siguientes: responsabilidad, espiritualidad, humildad, respeto, excelencia, integridad, obediencia, unidad, temperancia, compasión, productividad. El instrumento constó de 20 valores y se utilizó la prueba estadística t para muestras relacionadas y la prueba estadística ANOVA; en los resultados se encontró que los valores promedio de cómo se auto percibe el empleado obtuvo una media menor de 3.86 correspondiendo al valor temperancia y la media mayor fue de 4.60 al de responsabilidad.

Factor Iniciativa

Según los resultados descriptivos analizados, planteados en el objetivo específico, sobre la evaluación del nivel de Responsabilidad, dependiendo de su condición laboral, sexo, edad e institución de procedencia, podemos afirmar lo siguiente:

El nivel valorativo, que destaca es; con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales, con 61,0% del total de trabajadores, correspondiendo en mayor porcentaje al personal nombrado, con 54,2% y en el personal CAS con 78,8%. Por sexo corresponde un 57,40% a los hombres y 74,10% a mujeres.

Las enfermeras menores a 30 años, representan 91,7%, luego cuya edad fluctúan entre los 31 a 40 años, representa el 66,20%, Luego los comprendidos entre 41 a 50 años representan con un 59,2% y finalmente en los mayores a 50 años, representa el 45,6%.

Finalmente 28,6% proceden de Escuelas de Enfermería, de Universidades Privadas en un 61,2% y finalmente el 56,9% de Universidades Publicas.

Resumiendo encontramos quienes actúan en forma espontánea, sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante problemas de trabajo con originalidad, que representan un 61% del personal, son las enfermeras contratadas, menores a 30 años, que provienen de Universidades Privadas. Sin embargo el 30,7% de enfermeras, alcanzan el nivel valorativo mas alto, es decir saben asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.

Según (Frese y Fay, 2001), afirma que las personas con iniciativa están orientadas al logro de objetivos a largo plazo, pero también a las acciones que llevan a ello, son persistentes en orden a superar las barreras y hacen las cosas sin que se las pidan. En este sentido si analizamos casi el 90% del personal de enfermeras del Hospital Cayetano Heredia, comprende que con la predisposición para emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, inspirados en la autorresponsabilidad y la autodirección, coadyuvaran a lograr los objetivos y metas que esta Institución espera.

Factor Oportunidad

Según los resultados descriptivos analizados, planteados en el objetivo específico, sobre la evaluación del nivel de oportunidad, dependiendo de su condición laboral, sexo, edad e institución de procedencia, podemos afirmar lo siguiente:

El este nivel valorativo, el 84,9% personal de enfermeras, generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina. El personal CAS representa un 86,7%, y los nombrados el 84,2%. Un 78,4% representa a las mujeres, frente a los hombres con un 96,3%.

El 87,5% son trabajadores menores a 30 años, un 87,9% son trabajadores cuya edad fluctúa entre los 31 a 40 años, el 80,6% de trabajadores comprendidos entre 41 a 50 y finalmente 84,5% son mayores a 50 años.

El 100,0% proceden de Escuelas de Enfermería, de Universidades Privadas un 86,4% y finalmente el 82,7% de Universidades Publicas.

Resumiendo encontramos quienes cumplen los plazos en la ejecución de los trabajos encomendados, del 84,9% del personal, destacan los enfermeros contratados, cuyas edades fluctúa entre los 31 a 40 años, que provienen de Universidades Privadas. Sin embargo solo el 9,0% de enfermeras, alcanzan el nivel valorativo más alto, es decir entregan sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.

Celis Minguet (2003) señaló que todas las personas que conforman un grupo cooperativo, deben cumplir el trabajo que les corresponde, de manera que los logros de "equipo" no se detengan o se pospongan por el incumplimiento de alguna tarea. En este sentido el 94% de las enfermeras del hospital, cumplen los plazos en la ejecución de los trabajos encomendados. Comprendiendo la verdadera importancia como recurso humano del Hospital, se encuentra en su *habilidad para responder favorablemente* y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, y en estos esfuerzos obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente del mismo.

Factor Calidad de Trabajo

Según los resultados descriptivos analizados, planteados en el objetivo específico, sobre la evaluación del nivel de oportunidad, dependiendo de su condición laboral, sexo, edad e institución de procedencia, podemos afirmar lo siguiente:

El 80,0% del personal de enfermeros, generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina. El personal CAS representa un 91,2%, mientras que el 75,8% del personal nombrado. El 79,4% son mujeres, frente a un 88,9% de hombres.

Un 91,7% son menores a 30 años, el 84,5% fluctúa entre los 31 a 40 años, luego están entre 41 a 50 años que representa un 79,6% y finalmente en los mayores a 50 años, un 73,6%.

El 85,7% proceden de Escuelas de Enfermería, el 84,5% de Universidades Privadas y finalmente el 75,1% de Universidades Publicas.

Resumiendo encontramos quienes generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina, Del 80,0% del personal de enfermera evaluadas, sobresalen los enfermeros contratados, menores a 30 años, que provienen de Universidades Privadas. Sin embargo solo el 9,5% de enfermeras, alcanzan el nivel valorativo más alto, es decir realizan excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.

Villa y Caperán (2010) mencionaron que para que obtener calidad de un trabajo, debe realizarse por medio de la elaboración de un plan de acción que genere la conciliación entre las necesidades de la persona con las competencias organizacionales, los objetivos, la visión y cultura de la organización de la que son parte, de forma que incida en favor de la calidad de trabajo. De lo enunciado podemos afirmar para llegar alcanzar calidad de trabajo, dentro de la Institución es un factor importante que genera satisfacción en los pacientes, empleados y directivos y provee herramientas prácticas para una gestión integral. En este factor sobresale en un porcentaje alto, que el personal viene realizando trabajos con mínimos errores.

Factor Confiabilidad y discreción

De acuerdo a los resultados descriptivos, analizados de este factor, dependiendo de su condición laboral, sexo, edad e institución de procedencia, podemos afirmar lo siguiente.

El 68,8% del personal de enfermeras, sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros. El

personal CAS representa un 50,4%, mientras que el 75,8% del personal nombrado. El 71,3% son mujeres, frente a un 33,3% de hombre.

Un 41,7% son menores a 30 años, el 56,1% fluctúa entre los 31 a 40 años, luego están entre 41 a 50 años que representa un 71,4% y finalmente en los mayores a 50 años, un 83,2%.

El 100,0% proceden de Escuelas de Enfermería, el 63,6% de Universidades Privadas y finalmente el 73,1% de Universidades Publicas.

Resumiendo encontramos quienes sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros. De los 68,8% del personal de enfermeras evaluadas, sobresalen los enfermeros nombrados, mayores a 50 años, que provienen de Escuelas de Enfermería. Es importante mencionar que este grupo alcanza el nivel valorativo más alto.

Arendes (2010) mencionó que la confianza es un factor determinante para el establecimiento de relaciones signadas por la fortaleza y el vigor en el desempeño diario.

(...) Una de las actitudes más inteligentes que puedes mantener en el trabajo es la discreción. Ser prudente supone guardar confidencialidad con la información de otras personas, con la tuya propia o tener cuidado de no lastimar a otros con comentarios que puedan ser hirientes. Ser prudente es estar en tu sitio con discreción. La prudencia está estrecha y directamente relacionada con la capacidad de valorar las consecuencias de nuestros actos y comentarios. (Ramírez, 2014)

Podemos observar que en este factor el mayor porcentaje, concentra el más alto puntaje valorativo. Es una de las fortalezas del personal evaluado, guardar confidencialidad con la información de otras personas, permite trabajar en armonía y manteniendo buenas relaciones interpersonales.

Factor Relaciones Interpersonales

De acuerdo a los resultados descriptivos, analizados de este factor, dependiendo de su condición laboral, sexo, edad e institución de procedencia, podemos afirmar lo siguiente.

El 68,8% del personal de enfermeras, mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento. El personal CAS representa un 72,6%, mientras que el 64,6% del personal nombrado. El 65,8% son mujeres, frente a un 81,5% de hombres.

Un 66,7% son menores a 30 años, el 69,1% fluctúa entre los 31 a 40 años, luego están entre 41 a 50 años que representa un 67,3% y finalmente en los mayores a 50 años, un 64,4%.

El 71,4% proceden de Escuelas de Enfermería, el 69,9% de Universidades Privadas y finalmente el 63,5% de Universidades Publicas.

Resumiendo encontramos quienes mantienen equilibrio emocional y buenos modales en todo momento. De los 66,8% del personal de enfermeras evaluadas, sobresalen los enfermeros, contratados, entre 31 a 40 años, que provienen de Escuelas de Enfermería.

Hernández (1996) señaló que aunque la calidad de las relaciones Interpersonales en sí, no basta para incrementar la productividad, pero si puede contribuir significativamente. Efectivamente la interrelación personal y adaptación al trabajo en equipo, se encuentra en un nivel aceptable, el equilibrio emocional y buenos modales en todo momento, es una muestra del nivel de trabajo armonioso entre el personal en general.

(...) En el ámbito laboral surgen muchas discrepancias, celos, roces; unos verbales, en el contexto de una conversación entre

compañeros de trabajo; otros corporales, en la comunicación no verbal” (López Jerez, 2006).

Las relaciones interpersonales constituyen un papel crítico en una empresa. Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no basta para incrementar la productividad, sí se pueden contribuir a mejorar el clima laboral.

Cumplimiento de normas

De acuerdo a los resultados descriptivos, analizados de este factor, dependiendo de su condición laboral, sexo, edad e institución de procedencia, se puede afirmar lo siguiente.

El 78,8% del personal de enfermeras, siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución. El personal CAS representa un 85,6%, mientras que el 76,6% del personal nombrado. El 78,8% son mujeres, frente a un 81,5% de hombres.

Un 79,2% son menores a 30 años, el 77,7% fluctúa entre los 31 a 40 años, luego están entre 41 a 50 años que representa un 74,5% y finalmente en los mayores a 50 años, un 82,6%.

El 100,0% proceden de Escuelas de Enfermería, el 78,2% de Universidades Privadas y finalmente el 63,5% de Universidades Publicas.

Resumiendo encontramos quienes siempre cumplen con las normas generales y específicas de la Institución. De los 66,8% del personal de enfermeras evaluadas, sobresalen los enfermeros, contratados, entre 31 a 40 años, que provienen de Escuelas de Enfermería.

(...) Las normas sociales regulan el comportamiento de los integrantes de un determinado grupo social, clasificando estas

conductas en aceptables o no aceptables. Además las normas pueden variar igualmente según el contexto o la situación en la que nos veamos envueltos.

En nuestra interacción con el mundo existen ciertas normas, instrucciones, reglas que debemos seguir para mantener el orden, la armonía y el funcionamiento de todas aquellas labores, en la institución el personal evaluado lo utiliza para el desempeño diario. Cabe indicar que, quienes siempre cumplen con las normas generales y específicas de la Institución, está considerado como el valor más alto, dentro de este factor.

Respecto a la evaluación de asistencia y puntualidad, con la información proporcionada por la Oficina de Administración de Recursos Humanos. Se elaboraron los cuadros estadísticos, que contrastados por su condición laboral, observamos lo siguiente:

En cuanto a la asistencia, el 74,9% del personal de enfermeras, se califica como buena, seguido de un 17,8% con una calificación mala, completando unos 7,3% considerados como de asistencia regular. De estas calificaciones, la Buena, muestra su valor más alto, tanto en el personal CAS, con un 59,3%, mientras que el total del personal nombrado, representa un 80,0% también calificado como de Buena Asistencia.

Si consideramos la puntualidad por condición laboral, el 44,9% tiene la calificación de muy impuntual, mientras que un 55,1% son considerados como Puntuales. Si comparamos al personal CAS, con el nombrado. El valor más alto, con 53,1% es calificado como muy impuntual a los primeros, contrariamente la calificación más alta, el 58,2% del personal nombrado es calificado como puntual.

Contrastados por sexo, observamos lo siguiente: El 74,9% del personal de mujeres, se califica como buena, seguido de un 17,2% con una calificación mala, completando unos 7,8% considerados como de asistencia regular. Mientras que en el personal de hombres, se califica como buena con 74,1%, seguido de un

25,9% con una calificación mala, no encontrándose ninguno como de asistencia regular.

Si consideramos la puntualidad por sexo, el 44,4% de las enfermeras tiene la calificación de muy impuntual, mientras que un 55,6% son considerados como puntuales. Mientras que en los hombres, el valor más alto, con 74,1% es calificado como muy impuntual, completando un 25,9% del personal nombrado es calificado como puntual.

Contrastados por la edad, observamos en lo respecta a la Asistencia lo siguiente; destaca en trabajadores menores a 30 años, en un 79,2% de asistencia buena, En los trabajadores cuya edad fluctúa entre los 31 a 40 años, destaca también la calificación de buena, que representan el 74,8% de este grupo. Los trabajadores comprendidos entre 41 a 50 años representan un 70,4% también de calificación Buena, así como los mayores a 50 años, un 82,6%, tienen el mismo nivel de calificación. En cuanto a la puntualidad, observamos que los trabajadores menores a 30 años, en un 50,0% son calificados como muy impuntuales. En los trabajadores cuya edad fluctúa entre los 31 a 40 años, destaca también la calificación de muy impuntual, que representan el 52,5% de este grupo, Los trabajadores comprendidos entre 41 a 50 años representan con un 66,3% tienen de calificación más alta como puntuales, así como los mayores a 50 años, un 55,7%, tienen el mismo nivel de calificación puntual.

Contrastados por institución de formación, en la puntualidad se observa lo siguiente: los que proceden de Escuelas de Enfermería, el 57,1% del personal es considerado puntual, contra el 42,9% como muy impuntual. Se observa la misma calificación a los que procedentes de Universidades Privadas es decir representados un 51,0% como puntual frente a un 49,0% muy impuntual y finalmente el 59,8% del personal que procede de la Universidades Publicas, también se observa un 59,8% como puntual frente a un 40,2% como muy impuntual.

V. Conclusiones

Se llegó a las siguientes conclusiones:

- Primero. Por medio de los resultados obtenidos a través de la evaluación del desempeño y conducta laboral se logró identificar qué factores inciden directamente en el cumplimiento de funciones y responsabilidades de las enfermeras profesionales del Hospital Cayetano Heredia, considerando que cada factor contiene cinco (5) niveles valorativos, calificados objetivamente por cada evaluador, quienes señalaron en el momento de la calificación, el que más se adecua al desempeño y conducta laboral del evaluado.
- Segundo. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor planificación, encontrándose. Un **47,50%** de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, planifica con facilidad las actividades. Aprovechando satisfactoriamente los recursos y son las enfermeras, del régimen laboral CAS (Contratadas), considerando por edad aquellos menores a 30 años, que provienen de Universidades Privadas.
- Tercero. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor responsabilidad, del **58,50%** de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, destacan los enfermeros, del régimen laboral CAS (Contratadas), cuyas edades son menores a 30 años, que provienen de Universidades Privadas, generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.
- Cuarto. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor iniciativa, Del **61,00%** de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, destacan los enfermeros, contratados del régimen laboral CAS, menores a 30 años, que provienen de Universidades Privadas, que

con frecuencia realizan aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.

- Quinto. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor oportunidad, Del **84,90%** de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, destacan los enfermeros, contratados del régimen laboral CAS, cuya edad fluctúa entre 31 a 40 años, que provienen de Escuelas de Enfermería, cumplen con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas.
- Sexto. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor calidad de trabajo. Del **80,00%** de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina, y son los enfermeros, contratados del régimen laboral CAS, menores a 30 años, que provienen de Escuelas de Enfermería.
- Séptimo. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor Confiabilidad y discreción. Del **68,80%** de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros, destacan las enfermeras, del régimen laboral nombradas, mayores a 50 años, que provienen de Escuelas de Enfermería.
- Octavo. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor relaciones interpersonales, Del **66,80%** de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento, y son las enfermeras, contratadas del

régimen laboral CAS, cuya edad fluctúa entre 31 a 40 años, que provienen de Escuelas de Enfermería.

Noveno. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor cumplimiento de normas, Del **78,00%** de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, que siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución y son los enfermeras, contratadas del régimen laboral CAS, mayores a 50 años, que provienen de Escuelas de Enfermería.

Decimo. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en las variables asistencia, puntualidad y capacitación en el personal profesional de enfermeras del Hospital Cayetano Heredia, se observó lo siguiente:

En el factor Asistencia obtuvieron una calificación buena un 74,9% de los trabajadores, seguido de un 17,8% con calificación mala, finalmente un 7,3% califica una regular asistencia. El personal nombrado representa el 80,8% frente a un 59,3% del personal contratado. Asimismo las enfermeras y enfermeros califican como de asistencia buena, con valores porcentuales iguales. Igualmente el personal de enfermeras con más de 50 años destaca con calificación buena, mientras que los trabajadores menores de 30 años, representan un 33,3% con calificación mala.

Undécimo. En el factor puntualidad del total de enfermeras, un 55,1% son considerados como puntuales, frente a un 44,9% muy impuntual. Destacan como puntuales el personal nombrado con un 58,2% frente a 46,9% del personal contratado. Sin embargo el valor más alto de calificación muy impuntual se observa en el personal contratado con 53,1% frente a un 41,8% del personal nombrado. Se Observa notable diferencia entre las enfermeras que representan el 55,6% frente a un 25,9% de los enfermeros en la calificación de Puntuales. El personal

comprendido entre 41 a 50 años representa el mayor porcentaje como puntuales, frente al personal comprendido entre 31 a 40 años calificados como muy impuntuales.

Duodécimo. En el factor capacitación, no se menciona resultados, en vista de que a este factor se le asignó una calificación promedio de igual valor a todo el personal de enfermeras, considerados en la presente investigación.

VII. Recomendaciones

El presente estudio lleva a las siguientes recomendaciones:

- Primero. De los factores valorativos evaluados en el desempeño y conducta laboral del personal de enfermeras del hospital Cayetano Heredia, considerando aquellos del más alto valor de calificación de la escala valorativa en todos los factores, observamos que el factor cumplimiento de las normas, sobresale notablemente, junto a las relaciones interpersonales e iniciativa, por encima del 30%. Sin embargo en los factores planificación, oportunidad, mantienen promedio entre 10%. Así como en la calidad de trabajo, confiabilidad y discreción. Por lo tanto se recomienda direccionar los esfuerzos en realizar charlas de inducción, para mejorar la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado, para mejorar la calidad del trabajo, asimismo incidir en el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados, para mejorar la oportunidad.
- Segundo. Asimismo generar grupos de trabajo, para mejorar la capacidad para ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, con la finalidad de mejorar la habilidad para racionalizar los recursos asignados. De esta manera mejorar el factor planificación, en trabajadores menores a 40 años.
- Tercero. Ejecutar programas de inducción para incidir en el compromiso para cumplir de manera oportuna y adecuada en las funciones encomendadas, especialmente en el personal nombrado, en enfermeras cuya edad fluctúa entre 30 a 40 años, especialmente en personal que proviene de instituciones públicas.
- Cuarto. En lo que se refiere al factor asistencia, promover charlas de inducción dirigidos preferentemente al grupo de enfermeras menores a 30 años, quienes conforman una considerable cantidad del personal con calificación mala. Gestionar en la Oficina de Administración de Recursos

Humanos, información sobre la asistencia, disgregando si los motivos se generan por las faltas injustificadas o por los permisos por asuntos personales que tengan las enfermeras.

Quinto. Finalmente, la Oficina de Administración de Recursos Humanos, deberá dirigir charlas permanentes para corregir el número de tardanzas, en que incurre el personal de enfermeras, menores a 40 años, especialmente en el personal cuya condición laboral, es contratado.

VII. Referencias

Referencias bibliograficas

Ares, A. (2010). "Gestión de la Conducta Laboral". Recuperado de: www.antonioares.com.

Andrade, H. (2011). El Factor ADR: Atracción, Desarrollo y Retención del talento
Recuperado de: <http://www.amazon.com/FACTOR-ADR-Atracc%C3%B3N-Desarrollo-Retenco%C3%B3n-Ebook/dp/B0055P139M>.

Ángel, A. Dubin, K.A. y Simon, C. (2008). La evaluación del desempeño en las Administraciones Públicas. Madrid, España: Centro PwC & IE del Sector Público.

Alfaro, S. (2011). Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú. (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Bibliotecología y Ciencias de la Información). UNMSM-Perú.
Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/2109/alfaro_js.pdf?sequence=1.

Alfonso, P. (2011). Do structured Selection Interviews Produce Gender Adverse Impact? Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 27(1). 43-53. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n1/v27n1a05.pdf>.

Alles, M. (1999). Como entrevistar por competencia. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Granica, S.A.

Arellano, J. (2014). Diseño del Cuadro de mando operativo mediante la integración de los subsistemas de selección, capacitación y gestión del desempeño. Caso: La Casita de Chocolate de la Ciudad de Quito, 2013 (Tesis para optar la licenciatura en Psicología Organizacional). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito. Recuperado de:

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9589/TESIS%20FINAL%202.0.pdf?secuencie=1&isAllowed=y>.

Aias, G. (1999). El papel de los nosotros y sus características en el proceso de potenciación del desarrollo humano. *Psicología* 16(3). Recuperado de: <http://galadri2.psico.uh.cu/revis/Revista.pdf>.

Arndt, C. y Daderian, L. (1992). *Administración de enfermería. Teoría para la práctica con un enfoque de sistemas.* (2da, ed.). México: Mosby Company.

Bedoya E.O. (2003). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas.* SISBIB – Sistema de Bibliotecas (Tesis para optar el grado de Magister en Administración Gestión Empresarial) – UNMSM.

Barnard, C. (1983). *The fuctions of the executive*, Harvard University Press; versión en castellano, *Las funciones de los elementos dirigentes.* Madrid: Instituto de Estudios Políticos.

Bateman, T.S. y Snell S.A. (2003). *Administración una ventaja competitiva* México. Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Bedoya, E.O. (2003). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas.* SISBIB- Sistema de Bibliotecas. (Tesis para optar el grado de Magister en Administración Gestión Empresarial) – UNMSM. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Empre/bedoya_se/T_completo.pdf.

Bernal, C.A. (2006). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* (2da ed.) México: Pearson Editores.

- Besseyre, H. (1989). *Gestión Estratégica de recursos Humanos*. España: Ed. Deusto.
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. México: Mac Graw Hill.
- Boyatzis, R. (1982). *The competer manager: a model for effective performance*. New York: Ed. John Wiley & Sons.
- Bownds G.M. y Woods, J. (1999). *Supervisión*. México: Editores Internacional Thomson.
- Cabrera, J. (2005). *Evaluación de la capacitación y de su impacto en el desempeño individual y organizacional*. (Trabajo para graduación de pregrado en Psicología). Universidad agraria de la Habana "Fructuoso Rodríguez Pérez". Cuba.
- Carrasco, E. (1979). *El problema del conocimiento en la filosofía y en la ciencia moderna*. México D.F., México: FCE.
- Castro, A., Palomino, A.M., Quiñones A, Landa J. y De los Santos V. (2007). *Evaluación del desempeño para la empresa de transporte Aerocondor*. Master Europeo. Dirección Estratégica del Factor Humano. Recuperado de: <http://www.auraquionesli.com/evaluación.pdf>.
- Celis, A. (2003). *El Nuevo Cooperativismo*. Caracas. Vadell Hermanos Editores.
- Chiavenato, I. (1998) *Administración de Recursos Humanos (2da. Ed.)* Santa Fé de Bogota, Colombia: Editorial Mc Graw Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría de la administración (5ta ed.)* México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

Chiavenato I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición Santa Fe de Bogotá: Editorial McGraw Hill.

Cuevas, J. C. (2009). La conducta humana en la empresa u organización. Blog. <https://psicologiayempresa.com>.

Cordova, D., Cubillos, J. y Carmona M. (2015). Gestión del conocimiento en los procesos de capacitación y evaluación del desempeño en la empresa Arce Rojas Consultores & Cia. S.A. (Tesis para optar el diploma a profundización en Gerencia del talento Humano). Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Bogotá, Colombia.

CNSC. (2006). Guía para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera o en el período de prueba. Colombia. Recuperado de: <http://www.sednortedesantander.gov.co/Documentos/Administrativa%20y%20Lbra1/2013/evaluación%20de%20desempeno/GUIA%20PARA%20EVALUACION.pdf>.

De la Cruz, H. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga (Tesis para optar el Título profesional de licenciada en administración. Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga – Ayacucho. Recuperado de: <https://goo.gl/RoU1wd>.

Díaz, R. (2011). Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-Linares Nuevo León. (Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requisitos para grado de Maestría en administración). Universidad de Montemorelos. México.

Dessler, G. (2001). Administración de personal. (8va. Ed.). México. Editorial Prentice Hall.

- Esquivel, R. (2008). Evaluación del impacto de la capacitación en el desempeño individual y organizacional. *Lumina* 9. 47-72.
- Escuela de Organización Industrial EOI (2013). Blog del Programa Master Executive en Administración y Dirección de Empresas. Tomado de: <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>
- Frese, M. y Fay, D. (2001). Iniciativa personal: un concepto de desempeño activo para el trabajo en el siglo XXI. En B. M. Staw & R. I. Sutton (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187. Greenwich, CT: JAI Press.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A. y Zempel, J. (1996). Iniciativa personal en el trabajo: diferencias entre Alemania Oriental y Occidental. *Academy of Management Journal*, 39, 37-63.
- Frese, M. y Fay, D. (2001). "Iniciativa personal: un concepto de rendimiento activo para el trabajo en el Siglo 21". Greenwich. CT:JAI Press.
- Fuentes, I. (2014). Plan de capacitación y el desempeño laboral del personal del proyecto especial Chavimochic año 2012. (Tesis para optar el título de licenciado en administración) Universidad Nacional d Trujillo. La libertad. Perú.
- García, P. (2001). Concepciones de gestión del desempeño en las organizaciones. Tomado de: <https://www.gestiopolis.com/concepciones-gestion-desempeno-organizaciones/>
- Jiménez, C. (2002). Introducción al estudio de la teoría administrativa. México. FCE

Gallardo, L. (2012). Asistencia y puntualidad en el trabajo, Recuperado de: <http://asistepuntualliga.blogspot.pe/>.

Hernandez, R. y Baptista, J. (2010). Metodología de la investigación. (5ta. Ed.) México: Mc Graw Hill.

Kron, T. (2001). Gestión y Dirección en enfermería. México. Interamericana.

Mayuri, J. (2008). Capacitación Empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de la nación –FECBAN. Lima 2006 (Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Marriner, T. (2001). Gestión y Dirección de enfermería (6ta. Ed). Madrid. España: Harcourt.

Mollins, P. M. (1998). Teoría de la Planificación. Editorial CEP – FHE – UCV. Caracas, Venezuela.

Munch, L. (2011). Planeación estratégica. El rumbo hacia el éxito. México. Trillas.

Palaci, F. (1995). Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. 7ma. Edición. México. Prentice Hall.

Romero, E. (2012). Aproximación al concepto de responsabilidad en Levinas.

Sastre, M. y Aguilar, E. (2003). Dirección de recursos humanos, un enfoque estratégico. Madrid: McGraw-Hill.

Stoner, F., Freeman, E. y Gilbert, D. (2006). Administración. México. Prentice Hall Interamericana.

Urbina, O. y Barazal, A. (2002). Experiencias de la evaluación de la competencia profesional enfermería. La Habana. Cuba: Escuela Nacional de salud Pública.

Werther, W. y Davis, K. (2000). Administración de Personal y Recursos Humanos (5ta. Edición). México D.F.: McGraw Hill.

Zerilli A. (1973). Valoración del Personal. Deusto. Bilbao.

Anexos

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Evaluación del desempeño y conducta laboral en enfermeras del hospital Cayetano Heredia 2017.

2. AUTOR

Milagros Rocío Tarazona Reyes

Yamimar23@hotmail.com

Estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación analiza y describe el nivel del desempeño y conducta laboral del personal profesional de enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.

La muestra conformada por 410 enfermeras, entre nombrados y contratados, son evaluados semestralmente, mediante el "Formato de Evaluación del desempeño y Conducta laboral", que forma parte de la Directiva Administrativa Nro. 142. MINSA/OGGRH-V.0 "Normas y Procedimientos para el proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral", aprobado por Resolución Ministerial Nro. 626-2008/MINSA, aplicativo sistematizado del Hospital Cayetano Heredia, contrastando los criterios de evaluación y de valoración del respectivo puntaje. Los instrumentos utilizados, son documentos oficiales de la Oficina de Administración de Recursos Humanos del Hospital.

Luego de haber realizado la recopilación, análisis e interpretación de los documentos de la Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral de las enfermeras y enfermeros del Hospital Cayetano Heredia en el año 2017-I, considerando los resultados de la calificación en relación a la escala valorativa de los factores evaluados, observamos que, el factor Oportunidad, sobresale notablemente con 84,9%, seguido de Calidad de Trabajo con un 80,0% ambos en el promedio superior. Mantienen un promedio inferior en 40,0% y 30.2% los factores planificación y responsabilidad respectivamente.

4. PALABRAS CLAVE

Desempeño laboral, conducta laboral, hospital.

5. ABSTRACT

The present research analyzes and describes the level of performance and work behavior of the professional staff of nurses of Hospital Cayetano Heredia 2017.

The sample consisting of 410 nurses, trained and contracted, are evaluated every six months, by the Performance Evaluation and Labor Conduct Format, which forms part of the Administrative Directive No. 142. MINSA / OGGRH-V.0 "Rules and Procedures for the Process of Performance Evaluation and Labor Conduct ", approved by Ministerial Resolution No. 626-2008 / MINSA, systematized application of the Hospital Cayetano Heredia, contrasting the evaluation and assessment criteria of the respective score. The instruments used are official documents of the Office of Human Resources Management of the Hospital.

After having carried out the compilation, analysis and interpretation of the documents of the Evaluation of Performance and Labor Conduct of the nurses of the Hospital Cayetano Heredia in the year 2017-I, considering the results of the qualification in relation to the assessment scale of The factors evaluated, we observe that, the Oportunidad factor, stands out remarkably with 84.9%, followed by Quality of Work with 80.0% both in the superior average. The planning and responsibility factors maintain a lower average in 40.0% and 30.2%.

6. KEYWORDS

Work performance, work behavior, hospital.

7. INTRODUCCIÓN

El tema del estudio es Evaluación del desempeño y conducta laboral en enfermeras del hospital Cayetano Heredia 2017.; la presente investigación adquirió importancia al ser un estudio de tipo básico que permitió que se tome en consideración los hallazgos encontrados en la realidad problemática, porque se

describe tal y como se observa, de esta manera el estudio servirá para que otras investigaciones aplicadas puedan resolver el problema en lo que respecta los del desempeño y conducta laboral en enfermeras, a través de mejoras en el hospital Cayetano Heredia. La teoría que sustenta mis variables es la teoría de sistemas. Tuvo como problema general ¿Cuál es el nivel del desempeño y conducta laboral en las enfermeras del hospital Cayetano Heredia 2017?, cuyo objetivo general fue evaluar el nivel de desempeño y conducta laboral en las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.

El presente estudio será motivo de prevención, porque ayudará resolver los problemas que a han venido y aquejan al hospital Cayetano Heredia, la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos tiene como corresponde la evaluación del desempeño laboral del personal en general de la institución, para esta importante actividad, utiliza un instrumento para comprobar y valorar el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales de manera individual a cada servidor, con el objetivo de adoptar medidas que ayuden a mejorar su desempeño e identificar indicadores de evaluación de factores como: Planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales, cumplimiento de metas.

8. METODOLOGÍA

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, tipo sustantivo, utilizando un diseño no experimental, descriptivo simple y transversal. La población está constituida por una población censal de 410 enfermeras nombradas y contratadas que laboran en el hospital Cayetano Heredia. Se recogió información durante el primer semestre del año 2017, que se desarrolló al aplicar el instrumento, utilizando en ambos la escala de Likert.

9. RESULTADOS

Según los resultados descriptivos analizados, planteados en el objetivo específico, sobre la evaluación del nivel de planificación, dependiendo de su condición laboral, sexo, edad e institución de procedencia, podemos afirmar lo siguiente:

En el factor Planificación, el 47,56% del total de enfermeras, planifican con facilidad sus actividades, aprovechando satisfactoriamente los recursos asignados, de los cuales el personal CAS, destaca en 60,2% frente a un 42,8% del personal Nombrado. De los cuales un 48,8% representa a las mujeres y un 37,5% a los hombres.

Asimismo, las enfermeras menores a 30 años destacan con un 66,7%, seguido con un 51,8% de enfermeras cuya edad fluctúa entre los 31 a 40 años. Muy cerca un 48,0%, representa a enfermeras comprendidos entre 41 a 50 años. Y finalmente los mayores a 50 años están representados por 40,3%.

Las enfermeras que proceden de Universidades Privadas representan el 52,9%, en cambio, los que proceden de Universidades Publicas, destacan con un 41,8%, completando las que proceden de las Escuelas de Enfermería con un 42,9%.

En cuanto al factor Responsabilidad, el nivel valorativo, que destaca, Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso, con 58,5% del total de trabajadores, correspondiendo en mayor porcentaje al personal CAS, (70,8%) frente a un 53,9% del personal Nombrado. Si analizamos estos resultados por sexo, podemos observar lo siguiente, un 59,4% representa a las mujeres frente a un 7,4% a los hombres.

Tomando en cuenta la edad el nivel valorativo que destacan los trabajadores menores a 30 años con un 91,7%, seguido de trabajadores cuya edad fluctúa entre los 31 a 40 años, con un 66,2%, seguido por trabajadores comprendidos entre 41 a 50 años con un 59,2% y finalmente los mayores a 50 años, con un 45,6%.

Finalmente, si analizamos por Institución de formación del trabajador, los que proceden de Universidades privadas están representados en un 61,2%, frente a un 56,9% de las instituciones públicas, seguido de Escuelas de Enfermería (28,60%).

En cuanto al factor iniciativa, el nivel valorativo, que destaca es; con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales, con 61,0% del total de trabajadores, correspondiendo en mayor porcentaje al personal nombrado, con 54,2% y en el personal CAS con 78,8%. Por sexo corresponde un 57,40% a los hombres y 74,10% a mujeres.

Las enfermeras menores a 30 años, representan 91,7%, luego cuya edad fluctúan entre los 31 a 40 años, representa el 66,20%, Luego los comprendidos entre 41 a 50 años representan con un 59,2% y finalmente en los mayores a 50 años, representa el 45,6%.

Finalmente 28,6% proceden de Escuelas de Enfermería, de Universidades Privadas en un 61,2% y finalmente el 56,9% de Universidades Publicas.

Resumiendo, encontramos quienes actúan en forma espontánea, sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante problemas de trabajo con originalidad, que representan un 61% del personal, son las enfermeras contratadas, menores a 30 años, que provienen de Universidades Privadas. Sin embargo, el 30,7% de enfermeras, alcanzan el nivel valorativo más alto, es decir saben asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.

En cuanto al factor oportunidad, este nivel valorativo, el 84,9% personal de enfermeras, generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina. El personal CAS representa un 86,7%, y los nombrados el 84,2%. Un 78,4% representa a las mujeres, frente a los hombres con un 96,3%.

El 87,5% son trabajadores menores a 30 años, un 87,9% son trabajadores cuya edad fluctúa entre los 31 a 40 años, el 80,6% de trabajadores comprendidos entre 41 a 50 y finalmente 84,5% son mayores a 50 años.

El 100,0% proceden de Escuelas de Enfermería, de Universidades Privadas un 86,4% y finalmente el 82,7% de Universidades Publicas.

Resumiendo, encontramos quienes cumplen los plazos en la ejecución de los trabajos encomendados, del 84,9% del personal, destacan los enfermeros contratados, cuyas edades fluctúa entre los 31 a 40 años, que provienen de Universidades Privadas. Sin embargo, solo el 9,0% de enfermeras, alcanzan el nivel valorativo más alto, es decir entregan sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.

En cuanto al factor calidad de trabajo, el 80,0% del personal de enfermeros, generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina. El personal CAS representa un 91,2%, mientras que el 75,8% del personal nombrado. El 79,4% son mujeres, frente a un 88,9% de hombres.

Un 91,7% son menores a 30 años, el 84,5% fluctúa entre los 31 a 40 años, luego están entre 41 a 50 años que representa un 79,6% y finalmente en los mayores a 50 años, un 73,6%.

El 85,7% proceden de Escuelas de Enfermería, el 84,5% de Universidades Privadas y finalmente el 75,1% de Universidades Publicas.

Resumiendo, encontramos quienes generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina, Del 80,0% del personal de enfermera evaluadas, sobresalen los enfermeros contratados, menores a 30 años, que provienen de Universidades Privadas. Sin embargo, solo el 9,5% de enfermeras, alcanzan el nivel valorativo más alto, es decir realizan excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.

En cuanto al factor confiabilidad y discreción, El 68,8% del personal de enfermeras, sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros. El personal CAS representa un 50,4%, mientras que el 75,8% del personal nombrado. El 71,3% son mujeres, frente a un 33,3% de hombre.

Un 41,7% son menores a 30 años, el 56,1% fluctúa entre los 31 a 40 años, luego están entre 41 a 50 años que representa un 71,4% y finalmente en los mayores a 50 años, un 83,2%.

El 100,0% proceden de Escuelas de Enfermería, el 63,6% de Universidades Privadas y finalmente el 73,1% de Universidades Publicas.

Resumiendo, encontramos quienes sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros. De los 68,8% del personal de enfermeras evaluadas, sobresalen los enfermeros nombrados, mayores a 50 años, que provienen de Escuelas de Enfermería. Es importante mencionar que este grupo alcanza el nivel valorativo más alto.

En cuanto al factor relaciones interpersonales, el 68,8% del personal de enfermeras, mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento. El personal CAS representa un 72,6%, mientras que el 64,6% del personal nombrado. El 65,8% son mujeres, frente a un 81,5% de hombres.

Un 66,7% son menores a 30 años, el 69,1% fluctúa entre los 31 a 40 años, luego están entre 41 a 50 años que representa un 67,3% y finalmente en los mayores a 50 años, un 64,4%.

El 71,4% proceden de Escuelas de Enfermería, el 69,9% de Universidades Privadas y finalmente el 63,5% de Universidades Publicas.

Resumiendo, encontramos quienes mantienen equilibrio emocional y buenos modales en todo momento. De los 66,8% del personal de enfermeras evaluadas, sobresalen los enfermeros, contratados, entre 31 a 40 años, que provienen de Escuelas de Enfermería.

En cuanto al cumplimiento de normas, el 78,8% del personal de enfermeras, siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución. El personal CAS representa un 85,6%, mientras que el 76,6% del personal nombrado. El 78,8% son mujeres, frente a un 81,5% de hombres.

Un 79,2% son menores a 30 años, el 77,7% fluctúa entre los 31 a 40 años, luego están entre 41 a 50 años que representa un 74,5% y finalmente en los mayores a 50 años, un 82,6%.

El 100,0% proceden de Escuelas de Enfermería, el 78,2% de Universidades Privadas y finalmente el 63,5% de Universidades Publicas.

Resumiendo, encontramos quienes siempre cumplen con las normas generales y específicas de la Institución. De los 66,8% del personal de enfermeras evaluadas, sobresalen los enfermeros, contratados, entre 31 a 40 años, que provienen de Escuelas de Enfermería.

10. DISCUSIÓN

Factor Planificación

Según los resultados descriptivos analizados, planteados en el objetivo específico, sobre la evaluación del nivel de planificación, dependiendo de su condición laboral, sexo, edad e institución de procedencia, podemos afirmar lo siguiente:

En el factor Planificación, el 47,56% del total de enfermeras, planifican con facilidad sus actividades, aprovechando satisfactoriamente los recursos asignados, de los cuales el personal CAS, destaca en 60,2% frente a un 42,8%

del personal Nombrado. De los cuales un 48,8% representa a las mujeres y un 37,5% a los hombres.

Asimismo, las enfermeras menores a 30 años destacan con un 66.7%, seguido con un 51,8% de enfermeras cuya edad fluctúa entre los 31 a 40 años. Muy cerca un 48,0%, representa a enfermeras comprendidos entre 41 a 50 años. Y finalmente los mayores a 50 años están representados por 40,3%.

Las enfermeras que proceden de Universidades Privadas representan el 52,9%, en cambio, los que proceden de Universidades Publicas, destacan con un 41,8%, completando las que proceden de las Escuelas de Enfermería con un 42,9%.

Recapitulando podemos afirmar quienes mejor planifican con facilidad sus actividades esenciales a su profesión, elaborando, ejecutando y evaluando su trabajo, que representan un 47% del personal, son las enfermeras contratadas, mujeres, menores a 30 años, que provienen de Universidades Privadas. Aprovechan de manera satisfactoria los recursos asignados por el Hospital para sus actividades diarias, sin llegar alcanzar al inmediato nivel valorativo, un excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos, que representan el 11,22% del total de enfermeras.

De acuerdo con la definición conceptual, (Munch. 2011) menciona que “la planeación es la previsión de escenarios futuros y la determinación de los resultados que se pretenden obtener, con la finalidad de optimizar los recursos y definir las estrategias que se requieren para lograr el propósito de la organización con una mayor probabilidad de éxito”, según los resultados mencionados anteriormente, en este factor el personal de enfermeras sobresale con notoriedad.

Factor Responsabilidad

Según los resultados descriptivos analizados, planteados en el objetivo específico, sobre la evaluación del nivel de Responsabilidad, dependiendo de su

condición laboral, sexo, edad e institución de procedencia, podemos afirmar lo siguiente:

En cuanto al factor Responsabilidad, el nivel valorativo, que destaca, Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso, con 58,5% del total de trabajadores, correspondiendo en mayor porcentaje al personal CAS, (70,8%) frente a un 53,9% del personal Nombrado. Si analizamos estos resultados por sexo, podemos observar lo siguiente, un 59,4% representa a las mujeres frente a un 7,4% a los hombres.

Tomando en cuenta la edad el nivel valorativo que destacan los trabajadores menores a 30 años con un 91,7%, seguido de trabajadores cuya edad fluctúa entre los 31 a 40 años, con un 66,2%, seguido por trabajadores comprendidos entre 41 a 50 años con un 59,2% y finalmente los mayores a 50 años, con un 45,6%.

Finalmente, si analizamos por Institución de formación del trabajador, los que proceden de Universidades privadas están representados en un 61,2%, frente a un 56,9% de las instituciones públicas, seguido de Escuelas de Enfermería (28,60%).

Si contrastamos este factor, que califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados, comparado con la investigación que realizó Meza Escobar (2006), en la Interamerican Health Food Company, donde se pretendió conocer el grado de interiorización de valores que fomenta esta compañía. Los valores investigados fueron los siguientes: responsabilidad, espiritualidad, humildad, respeto, excelencia, integridad, obediencia, unidad, temperancia, compasión, productividad. El instrumento constó de 20 valores y se utilizó la prueba estadística t para muestras relacionadas y la prueba estadística ANOVA; en los resultados se encontró que los valores promedio de cómo se auto percibe el empleado obtuvo una media menor de 3.86 correspondiendo al valor temperancia y la media mayor fue de 4.60 al de responsabilidad.

Factor Iniciativa

Según los resultados descriptivos analizados, planteados en el objetivo específico, sobre la evaluación del nivel de iniciativa, dependiendo de su condición laboral, sexo, edad e institución de procedencia, podemos afirmar lo siguiente:

El nivel valorativo, que destaca es; con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales, con 61,0% del total de trabajadores, correspondiendo en mayor porcentaje al personal nombrado, con 54,2% y en el personal CAS con 78,8%. Por sexo corresponde un 57,40% a los hombres y 74,10% a mujeres.

Las enfermeras menores a 30 años, representan 91,7%, luego cuya edad fluctúan entre los 31 a 40 años, representa el 66,20%, Luego los comprendidos entre 41 a 50 años representan con un 59,2% y finalmente en los mayores a 50 años, representa el 45,6%.

Finalmente 28,6% proceden de Escuelas de Enfermería, de Universidades Privadas en un 61,2% y finalmente el 56,9% de Universidades Publicas.

Resumiendo, encontramos quienes actúan en forma espontánea, sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante problemas de trabajo con originalidad, que representan un 61% del personal, son las enfermeras contratadas, menores a 30 años, que provienen de Universidades Privadas. Sin embargo, el 30,7% de enfermeras, alcanzan el nivel valorativo más alto, es decir saben asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.

Frese y Fay (2001) afirmaron que las personas con iniciativa están orientadas al logro de objetivos a largo plazo, pero también a las acciones que llevan a ello, son persistentes en orden a superar las barreras y hacen las cosas sin que se las pidan. En este sentido si analizamos casi el 90% del personal de

enfermeras del Hospital Cayetano Heredia, comprende que con la predisposición para emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, inspirados en la autorresponsabilidad y la autodirección, coadyuvaran a lograr los objetivos y metas que esta Institución espera.

Factor Oportunidad

Según los resultados descriptivos analizados, planteados en el objetivo específico, sobre la evaluación del nivel de oportunidad, dependiendo de su condición laboral, sexo, edad e institución de procedencia, podemos afirmar lo siguiente:

El este nivel valorativo, el 84,9% personal de enfermeras, generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina. El personal CAS representa un 86,7%, y los nombrados el 84,2%. Un 78,4% representa a las mujeres, frente a los hombres con un 96,3%.

El 87,5% son trabajadores menores a 30 años, un 87,9% son trabajadores cuya edad fluctúa entre los 31 a 40 años, el 80,6% de trabajadores comprendidos entre 41 a 50 y finalmente 84,5% son mayores a 50 años.

El 100,0% proceden de Escuelas de Enfermería, de Universidades Privadas un 86,4% y finalmente el 82,7% de Universidades Publicas.

Resumiendo, encontramos quienes cumplen los plazos en la ejecución de los trabajos encomendados, del 84,9% del personal, destacan los enfermeros contratados, cuyas edades fluctúa entre los 31 a 40 años, que provienen de Universidades Privadas. Sin embargo, solo el 9,0% de enfermeras, alcanzan el nivel valorativo más alto, es decir entregan sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.

Celis Minguet (2003) señaló que todas las personas que conforman un grupo cooperativo, deben cumplir el trabajo que les corresponde, de manera que los logros de “equipo” no se detengan o se pospongan por el incumplimiento de alguna tarea. En este sentido el 94% de las enfermeras del hospital, cumplen los plazos en la ejecución de los trabajos encomendados. Comprendiendo la verdadera importancia como recurso humano del Hospital, se encuentra en su *habilidad para responder favorablemente* y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, y en estos esfuerzos obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente del mismo.

Factor Calidad de Trabajo

Según los resultados descriptivos analizados, planteados en el objetivo específico, sobre la evaluación del nivel de oportunidad, dependiendo de su condición laboral, sexo, edad e institución de procedencia, podemos afirmar lo siguiente:

El 80,0% del personal de enfermeros, generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina. El personal CAS representa un 91,2%, mientras que el 75,8% del personal nombrado. El 79,4% son mujeres, frente a un 88,9% de hombres.

Un 91,7% son menores a 30 años, el 84,5% fluctúa entre los 31 a 40 años, luego están entre 41 a 50 años que representa un 79,6% y finalmente en los mayores a 50 años, un 73,6%.

El 85,7% proceden de Escuelas de Enfermería, el 84,5% de Universidades Privadas y finalmente el 75,1% de Universidades Publicas.

Resumiendo, encontramos quienes generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina, Del 80,0% del personal de enfermera evaluadas, sobresalen los enfermeros contratados, menores a 30 años, que provienen de Universidades Privadas. Sin embargo, solo el 9,5% de

enfermeras, alcanzan el nivel valorativo más alto, es decir realizan excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.

Villa y Caperán (2010) mencionaron que para que obtener calidad de un trabajo, debe realizarse por medio de la elaboración de un plan de acción que genere la conciliación entre las necesidades de la persona con las competencias organizacionales, los objetivos, la visión y cultura de la organización de la que son parte, de forma que incida en favor de la calidad de trabajo. De lo enunciado podemos afirmar para llegar alcanzar calidad de trabajo, dentro de la Institución es un factor importante que genera satisfacción en los pacientes, empleados y directivos y provee herramientas prácticas para una gestión integral. En este factor sobresale en un porcentaje alto, que el personal viene realizando trabajos con mínimos errores.

Factor Confiabilidad y discreción

De acuerdo a los resultados descriptivos, analizados de este factor, dependiendo de su condición laboral, sexo, edad e institución de procedencia, podemos afirmar lo siguiente.

El 68,8% del personal de enfermeras, sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros. El personal CAS representa un 50,4%, mientras que el 75,8% del personal nombrado. El 71,3% son mujeres, frente a un 33,3% de hombre.

Un 41,7% son menores a 30 años, el 56,1% fluctúa entre los 31 a 40 años, luego están entre 41 a 50 años que representa un 71,4% y finalmente en los mayores a 50 años, un 83,2%.

El 100,0% proceden de Escuelas de Enfermería, el 63,6% de Universidades Privadas y finalmente el 73,1% de Universidades Publicas.

Resumiendo, encontramos quienes sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros. De los

68,8% del personal de enfermeras evaluadas, sobresalen los enfermeros nombrados, mayores a 50 años, que provienen de Escuelas de Enfermería. Es importante mencionar que este grupo alcanza el nivel valorativo más alto.

Arendes (2010) mencionó que la confianza es un factor determinante para el establecimiento de relaciones signadas por la fortaleza y el vigor en el desempeño diario.

(...) Una de las actitudes más inteligentes que puedes mantener en el trabajo es la discreción. Ser prudente supone guardar confidencialidad con la información de otras personas, con la tuya propia o tener cuidado de no lastimar a otros con comentarios que puedan ser hirientes. Ser prudente es estar en tu sitio con discreción. La prudencia está estrecha y directamente relacionada con la capacidad de valorar las consecuencias de nuestros actos y comentarios. (Ramírez, 2014)

Podemos observar que en este factor el mayor porcentaje, concentra el más alto puntaje valorativo. Es una de las fortalezas del personal evaluado, guardar confidencialidad con la información de otras personas, permite trabajar en armonía y manteniendo buenas relaciones interpersonales.

Factor Relaciones Interpersonales

De acuerdo a los resultados descriptivos, analizados de este factor, dependiendo de su condición laboral, sexo, edad e institución de procedencia, podemos afirmar lo siguiente.

El 68,8% del personal de enfermeras, mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento. El personal CAS representa un 72,6%, mientras que el 64,6% del personal nombrado. El 65,8% son mujeres, frente a un 81,5% de hombres.

Un 66,7% son menores a 30 años, el 69,1% fluctúa entre los 31 a 40 años, luego están entre 41 a 50 años que representa un 67,3% y finalmente en los mayores a 50 años, un 64,4%.

El 71,4% proceden de Escuelas de Enfermería, el 69,9% de Universidades Privadas y finalmente el 63,5% de Universidades Publicas.

Resumiendo, encontramos quienes mantienen equilibrio emocional y buenos modales en todo momento. De los 66,8% del personal de enfermeras evaluadas, sobresalen los enfermeros, contratados, entre 31 a 40 años, que provienen de Escuelas de Enfermería.

Hernández (1996) señaló que aunque la calidad de las relaciones Interpersonales en sí, no basta para incrementar la productividad, pero si puede contribuir significativamente. Efectivamente la interrelación personal y adaptación al trabajo en equipo, se encuentra en un nivel aceptable, el equilibrio emocional y buenos modales en todo momento, es una muestra del nivel de trabajo armonioso entre el personal en general.

(...) En el ámbito laboral surgen muchas discrepancias, celos, roces; unos verbales, en el contexto de una conversación entre compañeros de trabajo; otros corporales, en la comunicación no verbal” (López, 2006).

Las relaciones interpersonales constituyen un papel crítico en una empresa. Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no basta para incrementar la productividad, sí se pueden contribuir a mejorar el clima laboral.

Cumplimiento de normas

De acuerdo a los resultados descriptivos, analizados de este factor, dependiendo de su condición laboral, sexo, edad e institución de procedencia, se puede afirmar lo siguiente.

El 78,8% del personal de enfermeras, siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución. El personal CAS representa un 85,6%, mientras que el 76,6% del personal nombrado. El 78,8% son mujeres, frente a un 81,5% de hombres.

Un 79,2% son menores a 30 años, el 77,7% fluctúa entre los 31 a 40 años, luego están entre 41 a 50 años que representa un 74,5% y finalmente en los mayores a 50 años, un 82,6%.

El 100,0% proceden de Escuelas de Enfermería, el 78,2% de Universidades Privadas y finalmente el 63,5% de Universidades Publicas.

Resumiendo, encontramos quienes siempre cumplen con las normas generales y específicas de la Institución. De los 66,8% del personal de enfermeras evaluadas, sobresalen los enfermeros, contratados, entre 31 a 40 años, que provienen de Escuelas de Enfermería.

En nuestra interacción con el mundo existen ciertas normas, instrucciones, reglas que debemos seguir para mantener el orden, la armonía y el funcionamiento de todas aquellas labores, en la institución el personal evaluado lo utiliza para el desempeño diario. Cabe indicar que, quienes siempre cumplen con las normas generales y específicas de la Institución, está considerado como el valor más alto, dentro de este factor.

Respecto a la evaluación de asistencia y puntualidad, con la información proporcionada por la Oficina de Administración de Recursos Humanos. Se elaboraron los cuadros estadísticos que, contrastados por su condición laboral, observamos lo siguiente:

En cuanto a la asistencia, el 74,9% del personal de enfermeras, se califica como buena, seguido de un 17,8% con una calificación mala, completando unos 7,3% considerados como de asistencia regular. De estas calificaciones, la

Buena, muestra su valor más alto, tanto en el personal CAS, con un 59,3%, mientras que el total del personal nombrado, representa un 80,0% también calificado como de Buena Asistencia.

Si consideramos la puntualidad por condición laboral, el 44,9% tiene la calificación de muy impuntual, mientras que un 55,1% son considerados como Puntuales. Si comparamos al personal CAS, con el nombrado. El valor más alto, con 53,1% es calificado como muy impuntual a los primeros, contrariamente la calificación más alta, el 58,2% del personal nombrado es calificado como puntual.

Contrastados por sexo, observamos lo siguiente: El 74,9% del personal de mujeres, se califica como buena, seguido de un 17,2% con una calificación mala, completando unos 7,8% considerados como de asistencia regular. Mientras que en el personal de hombres, se califica como buena con 74,1%, seguido de un 25,9% con una calificación mala, no encontrándose ninguno como de asistencia regular.

Si consideramos la puntualidad por sexo, el 44,4% de las enfermeras tiene la calificación de muy impuntual, mientras que un 55,6% son considerados como puntuales. Mientras que en los hombres, el valor más alto, con 74,1% es calificado como muy impuntual, completando un 25,9% del personal nombrado es calificado como puntual.

Contrastados por la edad, observamos en lo respecta a la Asistencia lo siguiente; destaca en trabajadores menores a 30 años, en un 79,2% de asistencia buena, En los trabajadores cuya edad fluctúa entre los 31 a 40 años, destaca también la calificación de buena, que representan el 74,8% de este grupo. Los trabajadores comprendidos entre 41 a 50 años representan un 70,4% también de calificación Buena, así como los mayores a 50 años, un 82,6%, tienen el mismo nivel de calificación. En cuanto a la puntualidad, observamos que los trabajadores menores a 30 años, en un 50,0% son calificados como muy impuntuales. En los trabajadores cuya edad fluctúa entre los 31 a 40 años,

destaca también la calificación de muy impuntual, que representan el 52,5% de este grupo, Los trabajadores comprendidos entre 41 a 50 años representan con un 66,3% tienen de calificación más alta como puntuales, así como los mayores a 50 años, un 55,7%, tienen el mismo nivel de calificación puntual.

Contrastados por institución de formación, en la puntualidad se observa lo siguiente: los que proceden de Escuelas de Enfermería, el 57,1% del personal es considerado puntual, contra el 42,9% como muy impuntual. Se observa la misma calificación a los que procedentes de Universidades Privadas es decir representados un 51,0% como puntual frente a un 49,0% muy impuntual y finalmente el 59,8% del personal que procede de la Universidades Publicas, también se observa un 59,8% como puntual frente a un 40,2% como muy impuntual.

11. CONCLUSIONES

Se llegó a las siguientes conclusiones:

Primero. Por medio de los resultados obtenidos a través de la evaluación del desempeño y conducta laboral se logró identificar qué factores inciden directamente en el cumplimiento de funciones y responsabilidades de las enfermeras profesionales del Hospital Cayetano Heredia, considerando que cada factor contiene cinco (5) niveles valorativos, calificados objetivamente por cada evaluador, quienes señalaron en el momento de la calificación, el que más se adecua al desempeño y conducta laboral del evaluado.

Segundo. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor planificación, encontrándose. Un **47,50%** de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, planifica con facilidad las actividades. Aprovechando satisfactoriamente los recursos y son las enfermeras, del régimen laboral CAS (Contratadas), considerando por edad

aquellos menores a 30 años, que provienen de Universidades Privadas.

Tercero. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor responsabilidad, del **58,50%** de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, destacan los enfermeros, del régimen laboral CAS (Contratadas), cuyas edades son menores a 30 años, que provienen de Universidades Privadas, generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.

Cuarto. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor iniciativa, Del **61,00%** de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, destacan los enfermeros, contratados del régimen laboral CAS, menores a 30 años, que provienen de Universidades Privadas, que con frecuencia realizan aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.

Quinto. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor oportunidad, Del **84,90%** de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, destacan los enfermeros, contratados del régimen laboral CAS, cuya edad fluctúa entre 31 a 40 años, que provienen de Escuelas de Enfermería, cumplen con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas.

Sexto. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor calidad de trabajo. Del **80,00%** de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina, y son los enfermeros,

contratados del régimen laboral CAS, menores a 30 años, que provienen de Escuelas de Enfermería.

Séptimo. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor Confiabilidad y discreción. Del **68,80%** de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros, destacan las enfermeras, del régimen laboral nombradas, mayores a 50 años, que provienen de Escuelas de Enfermería.

Octavo. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor relaciones interpersonales, Del **66,80%** de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento, y son las enfermeras, contratadas del régimen laboral CAS, cuya edad fluctúa entre 31 a 40 años, que provienen de Escuelas de Enfermería.

Noveno. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor cumplimiento de normas, Del **78,00%** de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, que siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución y son las enfermeras, contratadas del régimen laboral CAS, mayores a 50 años, que provienen de Escuelas de Enfermería.

Decimo. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en las variables asistencia, puntualidad y capacitación en el personal profesional de enfermeras del Hospital Cayetano Heredia, se observó lo siguiente:
En el factor Asistencia obtuvieron una calificación buena un 74,9% de los trabajadores, seguido de un 17,8% con calificación mala,

finalmente un 7,3% califica una regular asistencia. El personal nombrado representa el 80,8% frente a un 59,3% del personal contratado. Asimismo, las enfermeras y enfermeros califican como de asistencia buena, con valores porcentuales iguales. Igualmente, el personal de enfermeras con más de 50 años destaca con calificación buena, mientras que los trabajadores menores de 30 años, representan un 33,3% con calificación mala.

Undécimo. En el factor puntualidad del total de enfermeras, un 55,1% son considerados como puntuales, frente a un 44,9% muy impuntual. Destacan como puntuales el personal nombrado con un 58,2% frente a 46,9% del personal contratado. Sin embargo, el valor más alto de calificación muy impuntual se observa en el personal contratado con 53,1% frente a un 41,8% del personal nombrado. Se observa notable diferencia entre las enfermeras que representan el 55,6% frente a un 25,9% de los enfermeros en la calificación de Puntuales. El personal comprendido entre 41 a 50 años representa el mayor porcentaje como puntuales, frente al personal comprendido entre 31 a 40 años calificados como muy impuntuales.

Duodécimo. En el factor capacitación, no se mencionan resultados, en vista de que a este factor se le asignó una calificación promedio de igual valor a todo el personal de enfermeras, considerados en la presente investigación.

12. REFERENCIAS

Ares, A. (2010). "Gestión de la Conducta Laboral". Recuperado de:
www.antonioares.com.

Andrade, H. (2011). El Factor ADR: Atracción, Desarrollo y Retención del talento
Recuperado de: <http://www.amazon.com/FACTOR-ADR-Atracc%C3%B3N-Desarrollo-Retenco%C3%B3n-Ebook/dp/B0055P139M>.

Ángel, A. Dubin, K.A. y Simon, C. (2008). La evaluación del desempeño en las Administraciones Públicas. Madrid, España: Centro PwC & IE del Sector Público.

Alfaro, S. (2011). Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú. (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Bibliotecología y Ciencias de la Información). UNMSM-Perú. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/2109/alfaro_js.pdf?sequence=1.

Alfonso, P. (2011). Do structured Selection Interviews Produce Gender Adverse Impact? Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 27(1). 43-53. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n1/v27n1a05.pdf>.

Alles, M. (1999). Como entrevistar por competencia. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Granica, S.A.

Arellano, J. (2014). Diseño del Cuadro de mando operativo mediante la integración de los subsistemas de selección, capacitación y gestión del desempeño. Caso: La Casita de Chocolate de la Ciudad de Quito, 2013 (Tesis para optar la licenciatura en Psicología Organizacional). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9589/TEISIS%20FINAL%202.0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Aias, G. (1999). El papel de los nosotros y sus características en el proceso de potenciación del desarrollo humano. Psicología 16(3). Recuperado de: <http://galadri2.psico.uh.cu/revis/Revista.pdf>.

Arndt, C. y Daderian, L. (1992). Administración de enfermería. Teoría para la práctica con un enfoque de sistemas. (2da, ed.). México: Mosby Company.

Bedoya E.O. (2003). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. SISBIB – Sistema de Bibliotecas (Tesis para optar el grado de Magister en Administración Gestión Empresarial) – UNMSM.

Barnard, C. (1983). The functions of the executive, Harvard University Press; versión en castellano, Las funciones de los elementos dirigentes. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.

Bateman, T.S. y Snell S.A. (2003). Administración una ventaja competitiva México. Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Bedoya, E.O. (2003). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. SISBIB- Sistema de Bibliotecas. (Tesis para optar el grado de Magister en Administración Gestión Empresarial) – UNMSM. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Empre/bedoya_se/T_completo.pdf.

Bernal, C.A. (2006). Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (2da ed.) México: Pearson Editores.

Besseyre, H. (1989). Gestión Estratégica de recursos Humanos. España: Ed. Deusto.

Bisquerra, J. (2003). Relaciones Interpersonales. México: Mac Graw Hill.

Boyatzis, R. (1982). The competer manager: a model for effective performance. New York: Ed. John Wiley & Sons.

Bownds G.M. y Woods, J. (1999). Supervisión. México: Editores Internacional Thomson.

- Cabrera, J. (2005). Evaluación de la capacitación y de su impacto en el desempeño individual y organizacional. (Trabajo para graduación de pregrado en Psicología). Universidad agraria de la Habana "Fructuoso Rodríguez Pérez". Cuba.
- Carrasco, E. (1979). El problema del conocimiento en la filosofía y en la ciencia moderna. México D.F., México: FCE.
- Castro, A., Palomino, A.M., Quiñones A, Landa J. y De los Santos V. (2007). Evaluación del desempeño para la empresa de transporte Aerocondor. Master Europeo. Dirección Estratégica del Factor Humano. Recuperado de: <http://www.auraquinonesli.com/evaluación.pdf>.
- Celis, A. (2003). El Nuevo Cooperativismo. Caracas. Vadell Hermanos Editores.
- Chiavenato, I. (1998) Administración de Recursos Humanos (2da. Ed.) Santa Fé de Bogota, Colombia: Editorial Mc Graw Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (1999). Introducción a la teoría de la administración (5ta ed.) México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición Santa Fe de Bogotá: Editorial McGraw Hill.
- Cuevas, J. C. (2009). La conducta humana en la empresa u organización. Blog. <https://psicologiyempresa.com>.
- Cordova, D., Cubillos, J. y Carmona M. (2015). Gestión del conocimiento en los procesos de capacitación y evaluación del desempeño en la empresa Arce Rojas Consultores & Cia. S.A. (Tesis para optar el diploma a profundización en Gerencia del talento Humano). Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Bogotá, Colombia.

CNSC. (2006). Guía para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera o en el período de prueba. Colombia. Recuperado de: <http://www.sednortedesantander.gov.co/Documentos/Administrativa%20y%20Lbra1/2013/evaluación%20de%20desempeno/GUIA%20PARA%20EVALUACION.pdf>.

De la Cruz, H. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga (Tesis para optar el Título profesional de licenciada en administración. Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga – Ayacucho. Recuperado de: <https://goo.gl/RoU1wd>.

Díaz, R. (2011). Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-Linares Nuevo León. (Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requisitos para grado de Maestría en administración). Universidad de Montemorelos. México.

Dessler, G. (2001). Administración de personal. (8va. Ed.). México. Editorial Prentice Hall.

Esquivel, R. (2008). Evaluación del impacto de la capacitación en el desempeño individual y organizacional. Lumina 9. 47-72.

Escuela de Organización Industrial EOI (2013). Blog del Programa Master Executive en Administración y Dirección de Empresas. Tomado de: <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>

Frese, M. y Fay, D. (2001). Iniciativa personal: un concepto de desempeño activo para el trabajo en el siglo XXI. En B. M. Staw & R. I. Sutton (Eds.), Research in Organizational Behavior, 23, 133–187. Greenwich, CT: JAI Press.

- Frese, M., Kring, W., Soose, A. y Zempel, J. (1996). Iniciativa personal en el trabajo: diferencias entre Alemania Oriental y Occidental. *Academy of Management Journal*, 39, 37-63.
- Frese, M. y Fay, D. (2001). "Iniciativa personal: un concepto de rendimiento activo para el trabajo en el Siglo 21". Greenwich. CT:JAI Press.
- Fuentes, I. (2014). Plan de capacitación y el desempeño laboral del personal del proyecto especial Chavimochic año 2012. (Tesis para optar el título de licenciado en administración) Universidad Nacional d Trujillo. La libertad. Perú.
- García, P. (2001). Concepciones de gestión del desempeño en las organizaciones. Tomado de: <https://www.gestiopolis.com/concepciones-gestion-desempeno-organizaciones/>
- Jiménez, C. (2002). Introducción al estudio de la teoría administrativa. México. FCE
- Gallardo, L. (2012). Asistencia y puntualidad en el trabajo, Recuperado de: <http://asistepuntualliga.blogspot.pe/>.
- Hernandez, R. y Baptista, J. (2010). Metodología de la investigación. (5ta. Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Kron, T. (2001). Gestión y Dirección en enfermería. México. Interamericana.
- Mayuri, J. (2008). Capacitación Empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de la nación –FECBAN. Lima 2006 (Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

- Marriner, T. (2001). *Gestión y Dirección de enfermería* (6ta. Ed). Madrid. España: Harcourt.
- Mollins, P. M. (1998). *Teoría de la Planificación*. Editorial CEP – FHE – UCV. Caracas, Venezuela.
- Munch, L. (2011). *Planeación estratégica. El rumbo hacia el éxito*. México. Trillas.
- Palaci, F. (1995). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 7ma. Edición. México. Prentice Hall.
- Romero, E. (2012). *Aproximación al concepto de responsabilidad en Levinas*.
- Sastre, M. y Aguilar, E. (2003). *Dirección de recursos humanos, un enfoque estratégico*. Madrid: McGraw-Hill.
- Stoner, F., Freeman, E. y Gilbert, D. (2006). *Administración*. México. Prentice Hall Interamericana.
- Urbina, O. y Barazal, A. (2002). *Experiencias de la evaluación de la competencia profesional enfermería*. La Habana. Cuba: Escuela Nacional de salud Pública.
- Werther, W. y Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos* (5ta. Edición). México D.F.: McGraw Hill.
- Zerilli A. (1973). *Valoración del Personal*. Deusto. Bilbao.

DECLARACION JURADA

DECLARACION JURADA DE AUTORIA Y AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DEL ARTICULO CIENTIFICO

Yo, Milagros Rocío Tarazona Reyes, estudiante del Programa de Maestría en gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI 09604196, con el artículo titulado “Evaluación del desempeño y conducta laboral en enfermeras del hospital Cayetano Heredia 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada, ni total ni parcialmente
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos de falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejos.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima 28 de abril de 2018

Milagros Rocío Tarazona Reyes

Matriz de consistencia					
Título Evaluación del desempeño y conducta laboral en enfermeras del hospital Cayetano Heredia 2017					
Problema		Variables e indicadores			
Objetivos		Variables Desempeño y Conducta Laboral			
Problema principal:	Objetivos generales:	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Cuál es el nivel del desempeño y conducta laboral en las enfermeras del hospital Cayetano Heredia 2017?	<p>Objetivos generales: Evaluar el nivel de desempeño y conducta laboral en las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.</p>		<ul style="list-style-type: none"> Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio. Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos. 		
<p>Problemas específicos:</p> <p>Problema Especifico 1</p> <p>¿Cuál es el nivel valorativo de planificación de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo Especifico 1</p> <p>Evaluar el nivel de planificación de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.</p>	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados. En general tiene inconvenientes para planificar actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos. Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos. 	<p>I (Incumplimiento total)</p> <p>II (Incumplimiento)</p> <p>III (Promedio)</p> <p>IV (Cumplimiento)</p> <p>V (cumplimiento destacado)</p>	<p>Inferior (0-29)</p> <p>Inferior al promedio (30-60)</p> <p>Promedio (61-70)</p> <p>Superior al promedio (71-90)</p> <p>Superior (91-100)</p>
<p>Problema Especifico 2</p> <p>¿Cuál es el nivel valorativo de responsabilidad de acuerdo a la condición laboral, sexo, y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?</p>	<p>Objetivo Especifico 2</p> <p>Evaluar el nivel de responsabilidad de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.</p>				

<p>Problema Especifico 3</p> <p>¿Cuál es el nivel valorativo de iniciativa de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?</p>	<p>Objetivo Especifico 3</p> <p>Evaluar el nivel de iniciativa de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.</p>	<p>Responsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso. • Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas • Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso. • Ocasionalmente asume las funciones encomendadas • Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones. 	<p>I (Incumplimiento total)</p> <p>II (Incumplimiento)</p> <p>III (Promedio)</p> <p>IV (Cumplimiento)</p> <p>V (cumplimiento destacado)</p>	<p>Inferior (0-29)</p> <p>Inferior al promedio (30-60)</p> <p>Promedio (61-70)</p> <p>Superior al promedio (71-90)</p> <p>Superior (91-100)</p>
<p>Problema Especifico 4</p> <p>¿Cuál es el nivel valorativo de oportunidad de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?</p>	<p>Objetivo Especifico 4</p> <p>Evaluar el nivel de oportunidad de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.</p>	<p>Iniciativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros • Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales. 	<p>I (Incumplimiento total)</p> <p>II (Incumplimiento)</p> <p>III (Promedio)</p> <p>IV (Cumplimiento)</p> <p>V (cumplimiento destacado)</p>	<p>Inferior (0-29)</p> <p>Inferior al promedio (30-60)</p> <p>Promedio (61-70)</p> <p>Superior al promedio (71-90)</p> <p>Superior (91-100)</p>
<p>Problema Especifico 5</p> <p>¿Cuál es el nivel valorativo de calidad de trabajo de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?</p>	<p>Objetivo Especifico 5</p> <p>Evaluar el nivel de calidad de trabajo de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.</p>				

<p>Problema Especifico 6</p> <p>¿Cuál es el nivel valorativo de confiabilidad y discreción de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?</p>	<p>Objetivo Especifico 6</p> <p>Evaluar el nivel de confiabilidad y discreción de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos • Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes • Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos. 		
<p>Problema Especifico 7</p> <p>¿Cuál es el nivel valorativo de relaciones interpersonales de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?</p>	<p>Objetivo Especifico 7</p> <p>Evaluar el nivel de relaciones interpersonales de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido. • Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado. • Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas. • Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo. • No cumple con los plazos fijados. Se 	<p>I (Incumplimiento total)</p> <p>II (Incumplimiento)</p> <p>III (Promedio)</p> <p>IV (Cumplimiento)</p> <p>V (cumplimiento destacado)</p>	<p>Inferior (0-29)</p> <p>Inferior al promedio (30-60)</p> <p>Promedio (61-70)</p> <p>Superior al promedio (71-90)</p> <p>Superior (91-100)</p>
<p>Problema Especifico 8</p> <p>¿Cuál es el nivel valorativo de cumplimiento de normas de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?</p>	<p>Objetivo Especifico 8</p> <p>Evaluar el nivel de cumplimiento de normas de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.</p>	<p>Oportunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido. • Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado. • Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas. • Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo. • No cumple con los plazos fijados. Se 	<p>I (Incumplimiento total)</p> <p>II (Incumplimiento)</p> <p>III (Promedio)</p> <p>IV (Cumplimiento)</p> <p>V (cumplimiento destacado)</p>	<p>Inferior (0-29)</p> <p>Inferior al promedio (30-60)</p> <p>Promedio (61-70)</p> <p>Superior al promedio (71-90)</p> <p>Superior (91-100)</p>

<p>Problema Especifico 9</p> <p>¿Cuál es el nivel valorativo de asistencia de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?</p>	<p>Objetivo Especifico 9</p> <p>Evaluar el nivel de asistencia de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.</p>		<p>observa tiempo perdido.</p>		
<p>Problema Especifico 10</p> <p>¿Cuál es el nivel valorativo de puntualidad de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?</p>	<p>Objetivo Especifico 10</p> <p>Evaluar el nivel de puntualidad de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.</p>	<p>Calidad de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina. La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos. Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente. Frecuentemente incurre en errores apreciables. 	<p>I (Incumplimiento total)</p> <p>II (Incumplimiento)</p> <p>III (Promedio)</p> <p>IV (Cumplimiento)</p> <p>V (cumplimiento destacado)</p>	<p>Inferior (0-29)</p> <p>Inferior al promedio (30-60)</p> <p>Promedio (61-70)</p> <p>Superior al promedio (71-90)</p> <p>Superior (91-100)</p>
<p>Problema Especifico 11</p> <p>¿Cuál es el nivel valorativo de capacitación de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras(os) del Hospital Cayetano Heredia 2017?</p>	<p>Objetivo Especifico 11</p> <p>Evaluar el nivel de capacitación de normas de acuerdo a la condición laboral, edad, sexo y universidad de procedencia de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017.</p>				

		<p>Relaciones Interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento • Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo • Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente • No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia • Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto 	<p>I (Incumplimiento total) II (Incumplimiento) III (Promedio) IV (Cumplimiento) V (cumplimiento destacado)</p>	<p>Inferior (0-29) Inferior al promedio (30-60) Promedio (61-70) Superior al promedio (71-90) Superior (91-100)</p>
--	--	-----------------------------------	---	---	---

		<p>Confianza y discreción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias • Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros • En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial • Indiscreto nada confiable. • Sabe diferenciar la información, pero lo comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos. 	<p>I (Incumplimiento total) II (Incumplimiento) III (Promedio) IV (Cumplimiento) V (cumplimiento destacado)</p>	<p>Inferior (0-29) Inferior al promedio (30-60) Promedio (61-70) Superior al promedio (71-90) Superior (91-100)</p>
--	--	-------------------------------	--	---	---

		<p>Cumplimiento de Normas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A veces no muestra respeto a las normas de la institución • Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución • Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas • No cumple con las normas • Casi siempre cumple las normas de la Institución. 	<p>I (Incumplimiento total) II (Incumplimiento) III (Promedio) IV (Cumplimiento) V (cumplimiento destacado)</p>	<p>Inferior (0-29) Inferior al promedio (30-60) Promedio (61-70) Superior al promedio (71-90) Superior (91-100)</p>
	<p>Asistencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de días asistidos 	<p>I (Incumplimiento total) II (Incumplimiento) III (Promedio) IV (Cumplimiento) V (cumplimiento destacado)</p>	<p>Inferior (0-29) Inferior al promedio (30-60) Promedio (61-70) Superior al promedio (71-90) Superior (91-100)</p>	

		<p>Puntualidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Total de horas de tardanza 	<p>I (Incumplimiento total) II (Incumplimiento) III (Promedio) IV (Cumplimiento) V (cumplimiento destacado)</p>	<p>Inferior (0-29) Inferior al promedio (30-60) Promedio (61-70) Superior al promedio (71-90) Superior (91-100)</p>
	<p>Capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Horas de capacitación 		<p>I (Incumplimiento total) II (Incumplimiento) III (Promedio) IV (Cumplimiento) V (cumplimiento destacado)</p>	<p>Inferior (0-29) Inferior al promedio (30-60) Promedio (61-70) Superior al promedio (71-90) Superior (91-100)</p>

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, descriptivo simple y transversal.</p>	<p>Población: La población está conformada por 410 enfermeras entre nombradas y contratadas que laboran en el Hospital Cayetano Heredia, que durante el primer semestre de año 2017 se les aplicó el formato de evaluación de desempeño y conducta laboral.</p> <p>Muestra: La muestra que se considera en el presente trabajo de investigación será el 100% de enfermeras del Hospital Cayetano Heredia.</p>	<p>Para la Evaluación de Desempeño y Conducta laboral de las enfermeras se tomó como base el análisis y observación del resultado del formato individual de todas las enfermeras, documento que se encuentra registrado en el informe anual de la Unidad de Gestión del Desarrollo y Capacitación.</p> <p>Para la medición de la variable Desempeño y Conducta Laboral, se evaluó el nivel valorativo de los siguientes factores (Planificación, Responsabilidad, Iniciativa, Oportunidad, calidad de Trabajo, Confiabilidad y Discreción, laboral, relaciones Interpersonales y Cumplimiento de Normas), asimismo se completa los factores: Asistencia, Puntualidad y Capacitación, usándose el Formato de Evaluación de Desempeño y Conducta laboral, aplicado en el primer semestre del año 2017, usando la técnica del análisis documental y observación.</p>	<p>Para el estudio de la variable se usará la técnica de la revisión documental, éste método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, masivo, válido y confiable de situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías (Carrasco, 2005).</p> <p>La información contenida en el formato de Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral, aplicado en al año 2017 a las enfermeras del hospital Cayetano Heredia, generó información mediante un análisis estadístico, utilizando el sistema estadístico informático: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).</p> <p>“Los datos obtenidos se presentan en tablas y gráficos de acuerdo a las variable y factores, para ser analizados e interpretarlos considerando el marco teórico” (Hernández, et al., 2010, p.319).</p>
<p>Tipo: Sustantivo</p>			



PERÚ

Ministerio de Salud

Hospital
Cayetano Heredia

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 21 MAR 2018

OFICIO N° 723 - 2018 - DG - 403 - OEGRHH- 201 -OADI/HCH

Licenciada
Milagros Rocio TARAZONA REYES
Investigadora Principal
Universidad Cesar Vallejo
Presente.-

Asunto : Autorización Institucional del Proyecto de Investigación.

Referencia : Carta del 20 de Febrero del 2018.
Registro de Expediente 4368/18.

De mi consideración:

Me dirijo a usted, para saludarla cordialmente y comunicarle que, contando con la aceptación del Departamento de Enfermería y la Aprobación del Comité Institucional de Ética en la Investigación, esta Dirección autoriza la ejecución del Proyecto de Investigación "Evaluación del desempeño y conducta laboral de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia". Código 031-018.

Esta autorización tendrá vigencia mientras dure el Proyecto; sin embargo, la Constancia de Aprobación deberá ser renovada anualmente por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) del Hospital Cayetano Heredia.

Cabe resaltar que, la Investigadora Principal asumirá la responsabilidad del Proyecto de Investigación y deberá informar al CIEI, de acuerdo a normas vigentes de cualquier enmienda, eventos adversos, avance, cierre y el respectivo informe final, según corresponda.

Es propicia la ocasión, para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
Dr. AIDA CECILIA PALACIOS RAMIREZ
DIRECTORA GENERAL
C.M.P. 23579 R.N.E. 9834



ACRPR/HAC-11/M
Cc
Dirección General
Dirección OEGRHH
Dirección OADI
Archivo CIEI
Archivo (1)
Distribución (4)
Proy. Ofc. 09-03-18

www.hospitalcayetano.gob.pe

Av. Honorio N° 262
Urb. Ingeniería
San Martín de Porres
Lima 31, PERÚ
Telf.: 482-0402 Anexo 209
481-9502

4368

031-018

40

SOLICITA: Autorización para realizar proyecto de investigación y exoneración de pago por todo concepto.

Señora Dra.
Aída Cecilia Rosa Palacios Ramirez
Directora del Hospital Cayetano Heredia
Av. Honorio Delgado N° 262 San Martín de Porres
Presente.-



Yo, Milagros Rocio Tarazona Reyes, identificada con DNI 09604196, trabajadora nombrada del Hospital Cayetano Heredia, actualmente prestando servicios en la Oficina de Administración de Recursos Humanos, me presento ante usted y expongo:

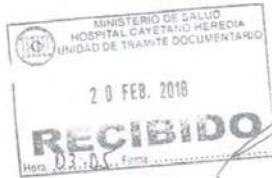
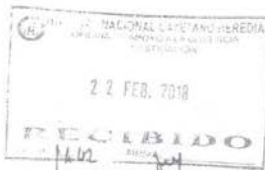
Que actualmente me encuentro capacitándome y curso la Maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo y que dentro de los requisitos para realizar mi proyecto de investigación para la tesis, es la de obtener de la autorización del lugar a donde será dirigido, en este caso he visto por conveniente tocar el tema "Evaluación del desempeño y conducta laboral de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia", así mismo pido a usted ordenar a quien corresponda se me exonere de todo pago respectivo.

Concedora de su espíritu de servicio, que quedo a la espera de su respuesta.

Lima, 20 de febrero de 2018

Milagros Rocio Tarazona Reyes

Lic. MILAGROS ROCIO TARAZONA REYES
D.N.I. 09604196





PERÚ

Ministerio de Salud

Hospital
Cayetano Heredia

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA,

CERTIFICA:

Que el Proyecto de Investigación de la REF: "Evaluación del desempeño y conducta laboral de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia". Inscrito con Código 031-018. Presentado por la Lic. Milagros Rocio Tarazona Reyes Investigadora Principal ha sido revisado y APROBADO por este Comité, en sesión de fecha 01 de Marzo del 2018.

Esta aprobación tendrá vigencia hasta el 28 de Febrero del 2019. Los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días antes de su vencimiento.

Participaron en la sesión los siguientes miembros:

- Dr. Jorge Luis Hung Yep.
- Dr. Juan Carlos Ismodes Aguilar
- Dra. Eufemia De Los Angeles Fajardo Larrea
- Abogado Pedro Rodríguez Gavancho
- Sr. José Leónidas Orcón Bernal

Lima, 01 de Marzo del 2018


MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
.....
Dr. JORGE LUIS HUNG YEP
PRESIDENTE
CMP 16983
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

JHY

www.hospitalcayetano.gob.pe

Av. Honorio N° 262
Urb. Ingeniería
San Martín de Porres
Lima 31, PERÚ
Telf.: 482-0402 Anexo 209
481-9502

Declaración del Jefe del Departamento de la Unidad Operativa (o Jefe de la Línea Operativa) donde se llevará a cabo el estudio:

Yo, Lic. ROSA LUZ GANOZA GONZALES, certifico que he leído y aprobado este proyecto y me comprometo a apoyar y supervisar su realización dentro de la Ley de las Normas Nacionales e Internacionales para la realización de Proyectos de Investigación.

Certifico además, que el investigador principal y sus colaboradores tienen la competencia necesaria para su realización y por lo tanto me responsabilizo de las consecuencias de la ejecución del Proyecto en el Órgano de Línea ó Unidad Operativa a mi cargo.

Nombre del Departamento, Departamento de Enfermería

San Martín de Porras, 18 de Setiembre 2017



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CAYERANO HEREDIA
Lic. Ganoza
Mg. ROSA LUZ GANOZA GONZALES
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
LEP 21666 REE 2015

Firma

Nº ord.	Condicion	Sexo	Edad	Años de serv.	Universidad de Formación	Planificación	Responsabilidad	Iniciativa	Oportunidad	Calidad de Trabajo	Confiabilidad y Discreción	Relaciones Interpersonales	Cumplimiento de Normas	Total	Asistencia	Puntualidad	Capacitación	Puntaje Total	Nivel Valorativo
1	Nombrado	M	40	9	Universidad Privada	5.25	7	7	7	7	8.75	8.75	5.25	56	10	10		86	Superior al Promedio
2	Nombrado	F	55	28	Universidad Privada	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	10	0	10	88.25	Superior al Promedio
3	Nombrado	F	59	3	Universidad Nacional	5.25	7	5.25	7	5.25	8.75	8.75	7	54.25	10	0	10	74.25	Superior al Promedio
4	Nombrado	F	51	21	Universidad Privada	7	7	8.75	7	7	8.75	7	8.75	61.25	10	10	10	91.25	Superior
5	Nombrado	F	52	25	Universidad Nacional	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	10	10	10	98.25	Superior
6	Nombrado	F	54	26	Universidad Nacional	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	10		10	88.25	Superior al Promedio
7	Nombrado	F	45	9	Universidad Nacional	5.25	5.25	5.25	5.25	5.25	8.75	8.75	5.25	49	4	0	10	63	Promedio
8	Nombrado	F	49	9	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	0	10	81.25	Superior al Promedio
9	Nombrado	F	40	3	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	0	10	81.25	Superior al Promedio
10	Nombrado	F	54	23	Universidad Privada	5.25	7	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	0	10	91.25	Superior
11	Nombrado	F	55	26	Universidad Privada	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	10	10	10	88.25	Superior al Promedio
12	Nombrado	F	60	33	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	7	8.75	59.5	10	0	10	89.5	Superior al Promedio
13	Nombrado	F	62	10	Universidad Nacional	3.5	3.5	5.25	5.25	7	8.75	5.25	5.25	43.75	10	10	10	63.75	Promedio
14	Nombrado	F	54	35	Universidad Privada	7	5.25	7	7	7	8.75	7	8.75	57.75	2	0	10	69.75	Promedio
15	Nombrado	F	52	26	Universidad Privada	5.25	7	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	61.25	10	0	10	91.25	Superior
16	Nombrado	F	52	26	Universidad Privada	7	7	7	8.75	7	7	7	8.75	59.5	10	10	10	89.5	Superior al Promedio
17	Nombrado	F	61	26	Universidad Nacional	5.25	7	8.75	7	7	8.75	7	8.75	59.5	4	10	10	83.5	Superior al Promedio
18	Nombrado	F	62	35	Universidad Nacional	8.75	7	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	64.75	10	10	10	86.75	Superior al Promedio
19	Nombrado	F	57	26	Universidad Nacional	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	66.5	0	2	10	76.5	Superior al Promedio
20	Nombrado	F	56	27	Universidad Privada	7	5.25	1.75	7	7	8.75	7	8.75	52.5	0	0	10	72.5	Superior al Promedio
21	Nombrado	F	48	7	Universidad Privada	7	7	7	8.75	7	7	7	8.75	59.5	10	10	10	79.5	Superior al Promedio
22	Nombrado	F	40	3	Universidad Privada	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	10	0	10	98.25	Superior
23	Nombrado	F	46	17	Universidad Nacional	5.25	7	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	10	10	91.25	Superior
24	Nombrado	F	60	30	Universidad Nacional	7	8.75	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	64.75	10	10	10	94.75	Superior
25	Nombrado	F	65	37	Universidad Nacional	8.75	7	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	10	10	10	88.25	Superior al Promedio
26	Nombrado	F	58	35	Universidad Nacional	5.25	5.25	8.75	3.5	8.75	8.75	7	8.75	56	10	0	10	76	Superior al Promedio
27	Nombrado	F	55	9	Universidad Privada	3.5	5.25	5.25	7	5.25	8.75	7	5.25	47.25	10	0	10	77.25	Superior al Promedio
28	Nombrado	F	51	23	Universidad Nacional	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	66.5	10	10	10	86.5	Superior al Promedio
29	Nombrado	F	68	37	Universidad Nacional	8.75	7	8.75	7	7	8.75	7	8.75	63	10	0	10	93	Superior
30	Nombrado	F	51	28	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	10	10	81.25	Superior al Promedio
31	Nombrado	F	56	30	Universidad Privada	5.25	5.25	1.75	7	7	8.75	7	8.75	50.75	10	0	10	80.75	Superior al Promedio
32	Nombrado	F	55	22	Universidad Nacional	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	66.5	6	10	10	82.5	Superior al Promedio
33	Nombrado	F	56	26	Universidad Privada	8.75	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	61.25	10	0	10	81.25	Superior al Promedio
34	Nombrado	F	56	26	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	0	10	87.75	Superior al Promedio
35	Nombrado	F	50	19	Universidad Privada	5.25	5.25	1.75	7	7	8.75	7	8.75	50.75	6	10	10	76.75	Superior al Promedio
36	Nombrado	F	39	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	6	10	10	77.25	Superior al Promedio
37	Nombrado	F	62	40	Universidad Privada	5.25	7	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	61.25	10	0	10	81.25	Superior al Promedio
38	Nombrado	F	53	27	Universidad Privada	7	5.25	7	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	0	10	87.75	Superior al Promedio
39	Nombrado	F	49	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	7	7	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio
40	Nombrado	F	56	27	Universidad Privada	7	8.75	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	64.75	10	10	10	86.75	Superior al Promedio
41	Nombrado	F	49	21	Universidad Privada	5.25	7	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	4	2	10	75.25	Superior al Promedio

42	Nombrado	F	56	21	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	8.75	7	7	56	8	0	10	74	Superior al Promedio
43	Nombrado	F	55	27	Universidad Privada	5.25	7	8.75	7	7	8.75	7	5.25	56	0	0	10	66	Promedio
44	Nombrado	F	55	26	Universidad Privada	8.75	5.25	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	63	4	0	10	87	Superior al Promedio
45	Nombrado	F	58	37	Universidad Privada	7	8.75	7	7	7	8.75	7	8.75	61.25	10	10	10	91.25	Superior
46	Nombrado	F	57	30	Universidad Nacional	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	70	10	10	10	100	Superior
47	Nombrado	F	64	35	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	8.75	7	7	56	0	10	10	66	Promedio
48	Nombrado	F	56	26	Universidad Privada	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	10	0	10	90.25	Superior al Promedio
49	Nombrado	F	53	21	Universidad Privada	7	8.75	7	7	7	8.75	7	8.75	61.25	8	2	10	89.25	Superior al Promedio
50	Nombrado	F	59	26	Universidad Privada	5.25	5.25	5.25	7	7	7	7	7	50.75	10	10	10	80.75	Superior al Promedio
51	Nombrado	F	62	36	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	10	10	81.25	Superior al Promedio
52	Nombrado	F	60	33	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	5.25	7	8.75	7	5.25	52.5	2	0	10	64.5	Promedio
53	Nombrado	F	54	10	Universidad Privada	7	7	7	7	8.75	8.75	7	8.75	61.25	10	0	10	91.25	Superior
54	Nombrado	F	66	27	Escuela de Formación	7	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	59.5	2	10	10	71.5	Superior al Promedio
55	Nombrado	F	54	27	Universidad Nacional	7	8.75	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	64.75	10	0	10	94.75	Superior
56	Nombrado	F	53	21	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	7	8.75	59.5	10	10	10	89.5	Superior al Promedio
57	Nombrado	F	55	26	Universidad Nacional	7	8.75	7	7	7	8.75	8.75	8.75	63	10	10	10	93	Superior
58	Nombrado	F	54	22	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	59.5	10	10	10	89.5	Superior al Promedio
59	Nombrado	F	63	40	Universidad Nacional	7	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	8.75	66.5	10	10	10	96.5	Superior
60	Nombrado	F	58	33	Universidad Nacional	5.25	5.25	7	7	7	7	7	7	52.5	10	10	10	82.5	Superior al Promedio
61	Nombrado	F	61	33	Escuela de Formación	7	8.75	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	64.75	10	10	10	94.75	Superior
62	Nombrado	F	56	3	Universidad Privada	5.25	5.25	7	7	7	8.75	7	5.25	52.5	10	10	10	82.5	Superior al Promedio
63	Nombrado	F	66	30	Universidad Nacional	5.25	7	8.75	3.5	7	8.75	7	8.75	56	10	10	10	86	Superior al Promedio
64	Nombrado	F	52	27	Universidad Privada	8.75	8.75	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	66.5	10	10	10	96.5	Superior
65	Nombrado	F	55	27	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	7	8.75	59.5	10	10	10	89.5	Superior al Promedio
66	Nombrado	F	59	33	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	10	10	79.75	Superior al Promedio
67	Nombrado	F	67	36	Universidad Nacional	3.5	3.5	3.5	1.7	3.5	8.75	5.25	5.25	34.95	2	2	10	46.95	Inferior al Promedio
68	Nombrado	F	53	19	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	7	8.75	59.5	10	0	10	89.5	Superior al Promedio
69	Nombrado	F	53	23	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	7	56	10	10	10	86	Superior al Promedio
70	Nombrado	F	53	21	Universidad Privada	8.75	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	63	10	10	10	93	Superior
71	Nombrado	F	52	22	Universidad Privada	7	7	8.75	7	7	8.75	7	7	61.25	10	10	10	81.25	Superior al Promedio
72	Nombrado	F	55	27	Universidad Privada	5.25	5.25	7	7	7	8.75	7	7	54.25	8	0	10	82.25	Superior al Promedio
73	Nombrado	F	62	31	Universidad Nacional	7	5.25	8.75	3.5	5.25	7	7	8.75	52.5	8	10	10	80.5	Superior al Promedio
74	Nombrado	F	55	20	Universidad Privada	8.75	5.25	7	8.75	8.75	7	7	5.25	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio
75	Nombrado	F	51	21	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	8	10	10	79.25	Superior al Promedio
76	Nombrado	F	58	36	Universidad Nacional	7	7	8.75	7	8.75	7	7	7	59.5	4	0	10	73.5	Superior al Promedio
77	Nombrado	F	53	26	Universidad Privada	8.75	7	7	7	7	8.75	7	8.75	61.25	10	0	10	81.25	Superior al Promedio
78	Nombrado	F	60	36	Universidad Privada	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	6	0	10	94.25	Superior
79	Nombrado	F	61	27	Escuela de Formación	7	5.25	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	6	10	10	87.25	Superior al Promedio
80	Nombrado	F	56	26	Universidad Privada	7	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	59.5	10	10	10	89.5	Superior al Promedio
81	Nombrado	F	52	21	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	2	10	10	79.75	Superior al Promedio
82	Nombrado	F	52	26	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	10	10	91.25	Superior
83	Nombrado	F	64	36	Universidad Privada	7	8.75	7	7	7	8.75	8.75	8.75	63	10	10	10	83	Superior al Promedio
84	Nombrado	F	62	33	Universidad Privada	5.25	5.25	1.75	7	7	8.75	7	8.75	50.75	4	0	10	74.75	Superior al Promedio
85	Nombrado	F	63	35	Escuela de Formación	5.25	5.25	7	7	7	8.75	7	8.75	56	10	10	10	86	Superior al Promedio
86	Nombrado	F	60	26	Universidad Privada	8.75	8.75	7	7	7	8.75	8.75	8.75	64.75	10	10	10	94.75	Superior

87	Nombrado	F	53	26	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio
88	Nombrado	F	65	35	Universidad Privada	8.75	7	7	7	7	7	7	8.75	59.5	10	10	10	81.5	Superior al Promedio
89	Nombrado	F	53	28	Escuela de Formación	8.75	5.25	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	63	6	2	10	79	Superior al Promedio
90	Nombrado	F	50	17	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	0	10	87.75	Superior al Promedio
91	Nombrado	F	48	21	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	7	56	8	10	10	84	Superior al Promedio
92	Nombrado	F	48	19	Universidad Nacional	5.25	5.25	7	7	5.25	8.75	7	7	52.5	10	10	10	72.5	Superior al Promedio
93	Nombrado	F	47	21	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	8	0	10	79.25	Superior al Promedio
94	Nombrado	F	56	29	Universidad Nacional	7	7	8.75	7	7	8.75	7	8.75	61.25	10	0	10	91.25	Superior
95	Nombrado	F	57	34	Universidad Privada	7	5.25	7	7	7	7	7	8.75	56	10	10	10	86	Superior al Promedio
96	Nombrado	F	52	22	Universidad Nacional	8.75	7	7	7	7	8.75	7	7	59.5	8	10	10	77.5	Superior al Promedio
97	Nombrado	F	58	21	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	8.75	8.75	59.5	10	0	10	89.5	Superior al Promedio
98	Nombrado	F	54	26	Universidad Privada	7	5.25	7	7	7	7	7	8.75	56	10	10	10	76	Superior al Promedio
99	Nombrado	F	59	20	Escuela de Formación	5.25	7	8.75	7	7	8.75	7	8.75	59.5	10	0	10	89.5	Superior al Promedio
100	Nombrado	F	49	22	Universidad Privada	8.75	7	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	64.75	10	10	10	94.75	Superior
101	Nombrado	F	50	22	Universidad Privada	5.25	7	1.75	7	7	7	7	8.75	50.75	4	10	10	74.75	Superior al Promedio
102	Nombrado	F	49	21	Universidad Privada	7	5.25	1.75	7	7	8.75	7	7	50.75	4	10	10	74.75	Superior al Promedio
103	Nombrado	F	46	23	Universidad Privada	8.75	7	8.75	7	8.75	8.75	8.75	8.75	66.5	10	10	10	96.5	Superior
104	Nombrado	F	48	21	Universidad Privada	5.25	7	7	7	7	8.75	8.75	7	57.75	6	10	10	73.75	Superior al Promedio
105	Nombrado	F	46	19	Universidad Privada	7	8.75	7	8.75	8.75	7	7	8.75	63	10	0	10	93	Superior
106	Nombrado	F	46	21	Universidad Privada	5.25	7	8.75	7	7	8.75	7	8.75	59.5	10	10	10	89.5	Superior al Promedio
107	Nombrado	F	49	9	Universidad Privada	8.75	7	7	7	7	8.75	7	7	59.5	10	10	10	89.5	Superior al Promedio
108	Nombrado	F	48	19	Universidad Privada	7	7	7	8.75	7	8.75	7	8.75	61.25	10	10	10	91.25	Superior
109	Nombrado	F	47	21	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio
110	Nombrado	F	46	3	Universidad Nacional	8.75	8.75	7	7	7	7	8.75	8.75	63	10	10	10	93	Superior
111	Nombrado	F	62	33	Universidad Nacional	7	8.75	8.75	7	7	8.75	7	8.75	63	10	10	10	83	Superior al Promedio
112	Nombrado	F	59	28	Universidad Nacional	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	0	10	87.75	Superior al Promedio
113	Nombrado	F	45	19	Universidad Nacional	5.25	7	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	63	10	10	10	83	Superior al Promedio
114	Nombrado	F	45	6	Universidad Nacional	8.75	7	7	8.75	7	7	7	8.75	61.25	10	0	10	91.25	Superior
115	Nombrado	F	55	27	Universidad Nacional	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio
116	Nombrado	F	45	2	Universidad Privada	5.25	7	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	61.25	10	10	10	91.25	Superior
117	Nombrado	F	43	16	Universidad Nacional	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	57.75	8	10	10	85.75	Superior al Promedio
118	Nombrado	F	49	23	Universidad Nacional	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	7	8.75	64.75	10	10	10	84.75	Superior al Promedio
119	Nombrado	F	45	9	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	0	10	91.25	Superior
120	Nombrado	F	42	2	Universidad Privada	5.25	5.25	7	7	5.25	8.75	7	8.75	54.25	10	10	10	84.25	Superior al Promedio
121	Nombrado	F	41	6	Universidad Privada	7	5.25	5.25	3.5	5.25	7	7	5.25	45.5	0	10	10	65.5	Promedio
122	Nombrado	F	41	1	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	7	7	8.75	56	10	10	10	76	Superior al Promedio
123	Nombrado	M	56	27	Universidad Privada	8.75	8.75	7	8.75	7	7	7	8.75	63	10	0	10	93	Superior
124	Nombrado	M	60	26	Universidad Privada	7	8.75	7	7	7	8.75	7	8.75	61.25	10	10	10	91.25	Superior
125	Nombrado	F	44	21	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	10	10	91.25	Superior
126	Nombrado	F	42	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	8.75	7	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio
127	Nombrado	F	42	2	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio
128	Nombrado	M	41	1	Universidad Nacional	5.25	7	3.5	7	5.25	7	7	8.75	50.75	10	10	10	70.75	Superior al Promedio
129	Nombrado	F	43	3	Universidad Privada	5.25	7	7	7	7	8.75	7	7	56	10	0	10	88	Superior al Promedio
130	Nombrado	F	54	26	Universidad Privada	7	8.75	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	64.75	10	10	10	94.75	Superior
131	Nombrado	F	40	6	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	7	59.5	10	10	10	89.5	Superior al Promedio

132	Nombrado	F	48	3	Universidad Nacional	5.25	5.25	1.75	7	7	8.75	7	8.75	50.75	0	10	10	60.75	Promedio	
133	Nombrado	F	45	22	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	0	0	10	71.25	Superior al Promedio	
134	Nombrado	F	68	36	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	0	10	91.25	Superior	
135	Nombrado	F	42	3	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	6	10	10	87.25	Superior al Promedio	
136	Nombrado	F	52	22	Universidad Privada	7	5.25	7	7	5.25	8.75	7	8.75	56	10	10	10	76	Superior al Promedio	
137	Nombrado	F	57	23	Universidad Privada	5.25	5.25	7	7	7	8.75	7	5.25	52.5	10	0	10	82.5	Superior al Promedio	
138	Nombrado	M	40	3	Universidad Privada	5.25	5.25	1.75	7	7	7	7	8.75	49	10	10	10	89	Superior al Promedio	
139	Nombrado	F	60	26	Universidad Nacional	5.25	5.25	7	7	7	8.75	7	8.75	56	10	10	10	76	Superior al Promedio	
140	Nombrado	F	63	37	Universidad Nacional	7	5.25	7	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	0	10	87.75	Superior al Promedio	
141	Nombrado	F	45	3	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	59.5	10	10	10	79.5	Superior al Promedio	
142	Nombrado	F	59	37	Universidad Privada	8.75	7	7	7	7	8.75	7	8.75	61.25	6	0	10	87.25	Superior al Promedio	
143	Nombrado	F	65	37	Universidad Nacional	5.25	5.25	8.75	3.5	5.25	8.75	7	8.75	52.5	10	10	10	72.5	Superior al Promedio	
144	Nombrado	F	45	3	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	7	7	57.75	0	0	10	67.75	Promedio	
145	Nombrado	F	59	26	Universidad Nacional	7	5.25	1.75	7	7	8.75	7	8.75	52.5	10	0	10	82.5	Superior al Promedio	
146	Nombrado	F	65	34	Universidad Nacional	5.25	7	8.75	3.5	7	8.75	7	8.75	56	10	10	10	86	Superior al Promedio	
147	Nombrado	F	57	26	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	7	56	8	10	10	78	Superior al Promedio	
148	Nombrado	F	54	26	Universidad Nacional	7	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	8.75	66.5	10	4	10	96.5	Superior	
149	Nombrado	F	40	3	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	7	8.75	7	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio	
150	Nombrado	F	58	27	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	2	10	10	73.25	Superior al Promedio	
151	Nombrado	M	40	1	Universidad Privada	5.25	7	1.75	7	7	7	7	8.75	50.75	10	0	10	80.75	Superior al Promedio	
152	Nombrado	F	64	31	Universidad Nacional	3.5	5.25	5.25	5.25	5.25	8.75	8.75	8.75	50.75	6	10	10	76.75	Superior al Promedio	
153	Nombrado	F	40	1	Universidad Privada	5.25	7	7	7	7	8.75	7	7	56	10	10	10	100	Superior	
154	Nombrado	F	39	1	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio	
155	Nombrado	F	39	2	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	10	10	91.25	Superior	
156	Nombrado	F	43	5	Universidad Privada	7	8.75	8.75	7	7	7	8.75	8.75	8.75	63	0	10	10	83	Superior al Promedio
157	Nombrado	F	59	22	Universidad Nacional	8.75	8.75	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	66.5	10	10	10	96.5	Superior	
158	Nombrado	F	52	26	Universidad Privada	5.25	7	8.75	8.75	8.75	8.75	7	8.75	63	10	10	10	83	Superior al Promedio	
159	Nombrado	F	52	21	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	0	10	91.25	Superior	
160	Nombrado	F	52	22	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	10	10	81.25	Superior al Promedio	
161	Nombrado	F	53	23	Universidad Privada	7	5.25	5.25	5.25	5.25	7	7	5.25	47.25	10	0	10	67.25	Promedio	
162	Nombrado	F	61	35	Universidad Privada	5.25	7	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	61.25	10	0	10	91.25	Superior	
163	Nombrado	F	50	19	Universidad Nacional	8.75	7	7	7	8.75	8.75	7	7	61.25	10	10	10	91.25	Superior	
164	Nombrado	F	39	3	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio	
165	Nombrado	F	41	2	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	10	10	81.25	Superior al Promedio	
166	Nombrado	F	50	21	Universidad Privada	5.25	7	8.75	7	7	8.75	7	8.75	59.5	10	0	10	89.5	Superior al Promedio	
167	Nombrado	F	52	26	Universidad Privada	7	7	7	7	8.75	8.75	7	7	59.5	10	10	10	79.5	Superior al Promedio	
168	Nombrado	F	53	26	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	0	10	87.75	Superior al Promedio	
169	Nombrado	F	58	28	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	6	10	10	87.25	Superior al Promedio	
170	Nombrado	F	54	21	Universidad Nacional	5.25	5.25	8.75	7	7	7	7	5.25	52.5	10	10	10	82.5	Superior al Promedio	
171	Nombrado	F	63	33	Universidad Nacional	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	7	8.75	64.75	10	10	10	84.75	Superior al Promedio	
172	Nombrado	F	56	27	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	7	7	8.75	56	10	0	10	78	Superior al Promedio	
173	Nombrado	F	51	9	Universidad Nacional	5.25	7	8.75	7	7	8.75	5.25	8.75	57.75	10	2	10	87.75	Superior al Promedio	
174	Nombrado	F	55	3	Universidad Nacional	5.25	5.25	7	8.75	5.25	8.75	8.75	8.75	57.75	8	10	10	77.75	Superior al Promedio	
175	Nombrado	F	54	27	Universidad Nacional	5.25	7	8.75	7	7	8.75	7	8.75	59.5	10	2	10	89.5	Superior al Promedio	
176	Nombrado	F	63	8	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	8.75	7	7	56	6	10	10	72	Superior al Promedio	

177	Nombrado	F	63	30	Universidad Nacional	5.25	8.75	8.75	8.75	5.25	7	8.75	8.75	61.25	10	0	10	91.25	Superior
178	Nombrado	F	58	26	Universidad Nacional	7	5.25	7	5.25	5.25	8.75	7	8.75	54.25	10	10	10	74.25	Superior al Promedio
179	Nombrado	F	62	36	Universidad Nacional	7	5.25	7	7	5.25	7	7	8.75	54.25	10	0	10	84.25	Superior al Promedio
180	Nombrado	F	49	15	Universidad Nacional	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio
181	Nombrado	F	52	10	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	8.75	7	7	56	10	10	10	86	Superior al Promedio
182	Nombrado	F	50	21	Universidad Nacional	5.25	7	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	61.25	10	10	10	91.25	Superior
183	Nombrado	F	57	30	Universidad Nacional	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	66.5	10	10	10	96.5	Superior
184	Nombrado	F	44	16	Universidad Nacional	5.25	7	8.75	7	7	8.75	7	8.75	59.5	8	10	10	77.5	Superior al Promedio
185	Nombrado	F	47	16	Universidad Nacional	7	5.25	7	7	5.25	8.75	7	8.75	56	2	0	10	68	Promedio
186	Nombrado	F	57	35	Universidad Privada	5.25	7	1.75	7	5.25	8.75	7	8.75	50.75	0	0	10	60.75	Promedio
187	Nombrado	F	49	17	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	0	10	91.25	Superior
188	Nombrado	F	45	9	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	7	7	59.5	6	10	10	75.5	Superior al Promedio
189	Nombrado	F	47	16	Universidad Nacional	5.25	7	8.75	7	7	8.75	7	8.75	59.5	6	0	10	85.5	Superior al Promedio
190	Nombrado	F	45	7	Universidad Nacional	5.25	5.25	5.25	7	7	7	1.7	8.75	47.2	10	10	10	77.2	Superior al Promedio
191	Nombrado	F	42	5	Universidad Nacional	7	7	7	8.75	7	7	7	8.75	59.5	0	10	10	79.5	Superior al Promedio
192	Nombrado	F	44	9	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	7	7	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio
193	Nombrado	F	44	9	Universidad Nacional	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	57.75	6	10	10	73.75	Superior al Promedio
194	Nombrado	F	41	3	Universidad Nacional	7	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	66.5	10	0	10	96.5	Superior
195	Nombrado	F	41	2	Universidad Nacional	5.25	7	8.75	7	7	8.75	7	8.75	59.5	10	10	10	79.5	Superior al Promedio
196	Nombrado	F	41	6	Universidad Nacional	7	5.25	7	8.75	8.75	7	7	8.75	59.5	10	0	10	79.5	Superior al Promedio
197	Nombrado	F	41	1	Universidad Nacional	5.25	5.25	7	7	7	7	7	8.75	54.25	10	0	10	84.25	Superior al Promedio
198	Nombrado	F	40	7	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	8	10	10	79.25	Superior al Promedio
199	Nombrado	F	52	26	Universidad Privada	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	7	8.75	64.75	10	0	10	94.75	Superior
200	Nombrado	F	51	21	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	7	59.5	10	10	10	89.5	Superior al Promedio
201	Nombrado	F	50	21	Universidad Privada	5.25	7	7	7	7	8.75	7	8.75	57.75	8	10	10	75.75	Superior al Promedio
202	Nombrado	F	51	23	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	59.5	10	0	10	79.5	Superior al Promedio
203	Nombrado	F	50	22	Universidad Nacional	7	5.25	5.25	5.25	5.25	7	5.25	8.75	49	8	0	10	77	Superior al Promedio
204	Nombrado	M	43	3	Universidad Privada	7	7	8.75	7	7	7	8.75	7	59.5	10	10	10	79.5	Superior al Promedio
205	Nombrado	F	42	9	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	7	56	6	0	10	82	Superior al Promedio
206	Nombrado	M	43	9	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	8.75	7	7	56	10	10	10	86	Superior al Promedio
207	Nombrado	F	41	2	Universidad Nacional	7	5.25	1.75	7	7	8.75	7	8.75	52.5	10	10	10	82.5	Superior al Promedio
208	Nombrado	F	58	37	Universidad Privada	5.25	5.25	7	7	7	8.75	8.75	8.75	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio
209	Nombrado	F	46	16	Universidad Privada	7	5.25	7	3.5	5.25	8.75	5.25	5.25	47.25	10	10	10	77.25	Superior al Promedio
210	Nombrado	F	41	7	Universidad Nacional	7	5.25	7	7	7	8.75	7	7	56	6	10	10	72	Superior al Promedio
211	Nombrado	F	40	7	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	1.7	54.2	10	0	10	74.2	Superior al Promedio
212	Nombrado	F	62	36	Universidad Nacional	5.25	5.25	7	7	5.25	8.75	8.75	8.75	56	10	0	10	86	Superior al Promedio
213	Nombrado	F	50	21	Universidad Nacional	5.25	5.25	7	7	7	8.75	7	8.75	56	4	10	10	70	Promedio
214	Nombrado	F	45	9	Universidad Nacional	8.75	5.25	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	64.75	10	0	10	94.75	Superior
215	Nombrado	F	44	3	Universidad Nacional	7	7	7	8.75	7	8.75	7	8.75	61.25	10	10	10	81.25	Superior al Promedio
216	Nombrado	F	39	3	Universidad Nacional	7	8.75	7	7	7	8.75	8.75	8.75	63	10	0	10	83	Superior al Promedio
217	Nombrado	F	56	33	Universidad Privada	5.25	7	1.75	7	7	8.75	7	8.75	52.5	10	0	10	82.5	Superior al Promedio
218	Nombrado	F	63	34	Universidad Nacional	7	5.25	1.75	7	7	8.75	7	8.75	52.5	6	10	10	68.5	Promedio
219	Nombrado	F	60	17	Universidad Nacional	5.25	7	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	61.25	8	0	10	79.25	Superior al Promedio
220	Nombrado	F	54	26	Universidad Privada	8.75	7	8.75	7	8.75	8.75	8.75	8.75	66.5	10	0	10	96.5	Superior
221	Nombrado	F	61	27	Universidad Privada	5.25	7	8.75	8.75	5.25	5.25	5.25	8.75	54.25	4	10	10	78.25	Superior al Promedio

222	Nombrado	F	57	26	Universidad Nacional	7	7	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	63	10	10	10	83	Superior al Promedio
223	Nombrado	F	59	32	Escuela de Formación	8.75	7	7	7	7	8.75	7	8.75	61.25	8	0	10	81.25	Superior al Promedio
224	Nombrado	F	45	23	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	2	10	77.75	Superior al Promedio
225	Nombrado	F	49	23	Universidad Privada	7	8.75	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	64.75	10	0	10	94.75	Superior
226	Nombrado	F	58	30	Universidad Nacional	5.25	7	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	10	10	91.25	Superior
227	Nombrado	F	41	3	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	7	7	8.75	56	10	10	10	76	Superior al Promedio
228	Nombrado	F	48	23	Universidad Privada	7	8.75	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	64.75	8	0	10	82.75	Superior al Promedio
229	Nombrado	F	59	31	Universidad Nacional	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	10	0	10	98.25	Superior
230	Nombrado	F	58	29	Universidad Nacional	7	8.75	7	7	7	8.75	8.75	8.75	63	10	10	10	83	Superior al Promedio
231	Nombrado	F	59	5	Universidad Privada	5.25	7	8.75	7	7	8.75	7	5.25	56	10	0	10	86	Superior al Promedio
232	Nombrado	F	44	9	Universidad Nacional	7	5.25	7	7	5.25	8.75	7	8.75	56	6	10	10	82	Superior al Promedio
233	Nombrado	F	55	21	Universidad Nacional	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio
234	Nombrado	F	40	3	Universidad Privada	5.25	7	8.75	7	7	8.75	7	8.75	59.5	10	10	10	89.5	Superior al Promedio
235	Nombrado	F	62	34	Universidad Nacional	8.75	7	7	7	7	7	7	8.75	59.5	4	10	10	83.5	Superior al Promedio
236	Nombrado	F	44	3	Universidad Privada	5.25	7	7	7	7	8.75	7	7	56	10	10	10	78	Superior al Promedio
237	Nombrado	F	54	3	Universidad Nacional	5.25	5.25	7	7	5.25	7	8.75	8.75	54.25	10	2	10	74.25	Superior al Promedio
238	Nombrado	F	43	6	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	7	56	2	0	10	78	Superior al Promedio
239	Nombrado	F	42	3	Universidad Nacional	5.25	5.25	7	7	5.25	8.75	7	8.75	54.25	10	10	10	84.25	Superior al Promedio
240	Nombrado	F	52	26	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	10	10	81.25	Superior al Promedio
241	Nombrado	F	53	16	Universidad Privada	5.25	7	8.75	7	7	8.75	7	8.75	59.5	10	0	10	89.5	Superior al Promedio
242	Nombrado	F	47	23	Universidad Nacional	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	10	10	77.75	Superior al Promedio
243	Nombrado	F	39	2	Universidad Nacional	7	1.7	7	7	5.25	7	7	8.75	50.75	10	0	10	96.75	Superior
244	Nombrado	F	39	3	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	8.75	7	7	56	10	10	10	76	Superior al Promedio
245	Nombrado	F	39	2	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	4	0	10	75.25	Superior al Promedio
246	Nombrado	F	38	2	Universidad Nacional	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	7	56	10	0	10	100	Superior
247	Nombrado	F	38	1	Universidad Nacional	5.25	7	8.75	7	7	8.75	7	5.25	56	10	10	10	86	Superior al Promedio
248	Nombrado	F	38	1	Universidad Privada	7	7	7	7	7	5.25	7	7	54.25	10	10	10	94.25	Superior
249	Nombrado	F	37	2	Universidad Nacional	5.25	5.25	7	3.5	5.25	5.25	7	7	45.5	10	10	10	65.5	Promedio
250	Nombrado	F	37	3	Universidad Nacional	7	8.75	7	7	7	8.75	8.75	8.75	63	10	0	10	93	Superior
251	Nombrado	F	37	2	Universidad Nacional	5.25	7	8.75	7	7	8.75	7	8.75	59.5	10	10	10	89.5	Superior al Promedio
252	Nombrado	F	37	2	Universidad Privada	5.25	5.25	7	7	7	8.75	7	8.75	56	10	10	10	86	Superior al Promedio
253	Nombrado	F	37	3	Universidad Nacional	7	7	7	8.75	7	7	7	7	57.75	10	10	10	77.75	Superior al Promedio
254	Nombrado	F	38	2	Universidad Nacional	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	59.5	10	0	10	79.5	Superior al Promedio
255	Nombrado	F	37	2	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	0	10	81.25	Superior al Promedio
256	Nombrado	F	37	1	Universidad Privada	5.25	7	7	7	7	7	5.25	8.75	54.25	4	0	10	78.25	Superior al Promedio
257	Nombrado	F	36	1	Universidad Nacional	5.25	5.25	7	7	7	8.75	7	7	54.25	10	10	10	74.25	Superior al Promedio
258	Nombrado	F	36	3	Universidad Nacional	8.75	5.25	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	0	10	81.25	Superior al Promedio
259	Nombrado	F	36	3	Universidad Nacional	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	5.25	54.25	10	0	10	74.25	Superior al Promedio
260	Nombrado	F	36	1	Universidad Nacional	3.5	5.25	8.75	5.25	7	8.75	7	5.25	50.75	10	0	10	70.75	Superior al Promedio
261	Nombrado	F	36	2	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	7	7	57.75	10	0	10	77.75	Superior al Promedio
262	Nombrado	F	36	1	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	5.25	54.25	10	0	10	94.25	Superior
263	Nombrado	F	45	3	Universidad Nacional	5.25	7	8.75	7	7	8.75	7	8.75	59.5	10	10	10	89.5	Superior al Promedio
264	Nombrado	F	36	3	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	8.75	8.75	7	57.75	10	10	10	77.75	Superior al Promedio
265	Nombrado	F	42	7	Universidad Nacional	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	8.75	63	10	0	10	93	Superior
266	Nombrado	F	39	1	Universidad Privada	7	5.25	7	7	5.25	7	7	5.25	50.75	0	10	10	60.75	Promedio

267	Nombrado	F	35	2	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	7	8.75	56	10	0	10	86	Superior al Promedio	
268	Nombrado	F	35	1	Universidad Privada	5.25	5.25	7	8.75	7	8.75	7	8.75	57.75	10	10	10	77.75	Superior al Promedio
269	Nombrado	F	36	1	Universidad Privada	5.25	7	7	7	7	7	8.75	56	10	0	10	86	Superior al Promedio	
270	Nombrado	F	35	2	Universidad Nacional	5.25	7	8.75	5.25	7	8.75	8.75	8.75	59.5	10	10	10	79.5	Superior al Promedio
271	Nombrado	F	35	2	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	5.25	54.25	10	0	10	74.25	Superior al Promedio
272	Nombrado	F	36	3	Universidad Nacional	8.75	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	61.25	10	0	10	81.25	Superior al Promedio
273	Nombrado	F	35	2	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	0	10	87.75	Superior al Promedio
274	Nombrado	M	36	2	Universidad Nacional	5.25	5.25	7	7	7	7	7	8.75	54.25	10	10	10	74.25	Superior al Promedio
275	Nombrado	F	35	2	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	8	0	10	85.75	Superior al Promedio
276	Nombrado	F	35	2	Universidad Nacional	7	5.25	7	8.75	7	8.75	8.75	8.75	61.25	6	10	10	79.25	Superior al Promedio
277	Nombrado	F	35	1	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	7	56	10	2	10	76	Superior al Promedio
278	Nombrado	M	36	2	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	0	10	97.75	Superior
279	Nombrado	F	34	2	Universidad Nacional	5.25	7	1.75	7	7	8.75	7	8.75	52.5	10	10	10	74.5	Superior al Promedio
280	Nombrado	F	34	1	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	6	2	10	83.75	Superior al Promedio
281	Nombrado	F	34	2	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	59.5	10	10	10	81.5	Superior al Promedio
282	Nombrado	F	35	2	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	2	10	97.25	Superior
283	Nombrado	F	34	2	Universidad Nacional	8.75	7	7	7	7	8.75	7	7	59.5	10	10	10	79.5	Superior al Promedio
284	Nombrado	F	34	1	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	8	0	10	85.75	Superior al Promedio
285	Nombrado	M	33	2	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio
286	Nombrado	F	33	3	Universidad Nacional	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	59.5	2	10	10	81.5	Superior al Promedio
287	Nombrado	F	33	1	Universidad Nacional	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	8.75	63	0	10	10	75	Superior al Promedio
288	Nombrado	F	33	1	Universidad Nacional	7	7	7	8.75	8.75	8.75	7	7	63	10	2	10	93	Superior
289	Nombrado	F	32	2	Universidad Privada	5.25	5.25	7	7	7	7	7	8.75	54.25	0	10	10	64.25	Promedio
290	Nombrado	F	32	1	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	0	10	77.75	Superior al Promedio
291	Nombrado	F	32	1	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	0	10	87.75	Superior al Promedio
292	Nombrado	F	32	1	Universidad Nacional	5.25	5.25	7	7	7	8.75	7	8.75	56	10	10	10	86	Superior al Promedio
293	Nombrado	F	31	1	Universidad Privada	5.25	7	7	7	5.25	8.75	7	7	54.25	10	10	10	84.25	Superior al Promedio
294	Nombrado	F	30	1	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	8.75	8.75	7	59.5	10	10	10	99.5	Superior
295	Nombrado	F	30	1	Universidad Nacional	5.25	7	7	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	63	10	10	10	83	Superior al Promedio
296	Nombrado	F	33	1	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	0	10	81.25	Superior al Promedio
297	Nombrado	F	41	1	Universidad Nacional	5.25	5.25	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	0	10	97.25	Superior
298	Contratado	F	53	0	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio
299	Contratado	F	51	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	10	10	83.25	Superior al Promedio
300	Contratado	F	43	0	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	8.75	7	57.75	0	2	10	67.75	Promedio
301	Contratado	F	42	3	Universidad Privada	7	5.25	7	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	0	10	87.75	Superior al Promedio
302	Contratado	F	44	0	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	6	10	10	73.75	Superior al Promedio
303	Contratado	M	42	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	4	0	10	73.75	Superior al Promedio
304	Contratado	F	48	0	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	2	2	10	75.25	Superior al Promedio
305	Contratado	F	44	0	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	2	10	91.25	Superior
306	Contratado	F	41	5	Universidad Privada	5.25	5.25	7	5.25	7	8.75	7	8.75	54.25	10	10	10	74.25	Superior al Promedio
307	Contratado	M	51	7	Universidad Privada	7	5.25	7	7	5.25	8.75	8.75	8.75	57.75	10	0	10	87.75	Superior al Promedio
308	Contratado	F	43	3	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	10	10	77.75	Superior al Promedio
309	Contratado	F	39	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	0	10	77.75	Superior al Promedio
310	Contratado	F	38	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	0	10	77.75	Superior al Promedio
311	Contratado	F	38	3	Universidad Privada	7	5.25	5.25	5.25	5.25	8.75	8.75	8.75	54.25	0	0	10	74.25	Superior al Promedio

312	Contratado	M	41	3	Universidad Privada	5.25	7	7	7	7	8.75	7	7	56	10	10	10	86	Superior al Promedio
313	Contratado	M	38	3	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	59.5	2	10	10	71.5	Superior al Promedio
314	Contratado	F	37	3	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	57.75	6	0	10	83.75	Superior al Promedio
315	Contratado	F	37	8	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	8.75	7	7	56	10	10	10	86	Superior al Promedio
316	Contratado	M	37	3	Universidad Privada	5.25	7	7	7	7	7	7	8.75	56	10	10	10	86	Superior al Promedio
317	Contratado	F	37	3	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	7	7	8.75	56	10	10	10	86	Superior al Promedio
318	Contratado	M	37	3	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	0	10	10	77.75	Superior al Promedio
319	Contratado	F	37	3	Universidad Nacional	5.25	5.25	1.75	7	7	8.75	7	8.75	50.75	4	10	10	64.75	Promedio
320	Contratado	F	37	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	0	10	87.75	Superior al Promedio
321	Contratado	F	32	3	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	10	10	81.75	Superior al Promedio
322	Contratado	M	36	0	Universidad Privada	5.25	7	7	7	7	7	7	8.75	56	10	4	10	76	Superior al Promedio
323	Contratado	F	37	3	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	57.75	4	0	10	73.75	Superior al Promedio
324	Contratado	F	36	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	2	10	81.25	Superior al Promedio
325	Contratado	M	36	3	Universidad Nacional	5.25	5.25	7	7	7	8.75	7	7	54.25	0	0	10	64.25	Promedio
326	Contratado	F	35	0	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	8.75	8.75	59.5	10	0	10	89.5	Superior al Promedio
327	Contratado	F	35	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	0	10	10	77.75	Superior al Promedio
328	Contratado	F	35	0	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	10	10	81.25	Superior al Promedio
329	Contratado	F	36	3	Universidad Privada	5.25	5.25	1.75	7	7	8.75	7	8.75	50.75	10	0	10	74.75	Superior al Promedio
330	Contratado	F	35	0	Universidad Privada	8.75	7	7	8.75	7	7	7	8.75	61.25	10	4	10	85.25	Superior al Promedio
331	Contratado	M	36	0	Universidad Nacional	5.25	7	1.75	7	5.25	7	7	8.75	49	4	4	10	73	Superior al Promedio
332	Contratado	F	36	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	8	10	10	75.75	Superior al Promedio
333	Contratado	F	35	3	Universidad Privada	7	7	7	8.75	7	8.75	8.75	8.75	63	8	0	10	81	Superior al Promedio
334	Contratado	M	35	3	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	0	10	87.75	Superior al Promedio
335	Contratado	F	35	3	Universidad Nacional	5.25	5.25	8.75	7	7	7	7	8.75	56	10	10	10	86	Superior al Promedio
336	Contratado	F	35	3	Universidad Privada	7	7	8.75	7	7	7	7	8.75	59.5	10	10	10	79.5	Superior al Promedio
337	Contratado	F	36	0	Universidad Privada	7	5.25	7	8.75	7	8.75	7	8.75	59.5	0	0	10	69.5	Promedio
338	Contratado	F	35	0	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	0	0	10	71.25	Superior al Promedio
339	Contratado	F	34	3	Universidad Privada	5.25	5.25	7	7	7	7	7	8.75	54.25	10	0	10	84.25	Superior al Promedio
340	Contratado	F	34	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	7	61.25	10	10	10	91.25	Superior
341	Contratado	F	34	3	Universidad Privada	5.25	5.25	7	7	7	7	7	8.75	54.25	10	10	10	84.25	Superior al Promedio
342	Contratado	F	34	3	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	10	10	83.25	Superior al Promedio
343	Contratado	F	34	0	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	7	56	4	2	10	80	Superior al Promedio
344	Contratado	F	34	3	Universidad Nacional	5.25	5.25	7	7	7	8.75	7	8.75	56	8	10	10	74	Superior al Promedio
345	Contratado	M	34	3	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	0	10	87.75	Superior al Promedio
346	Contratado	F	34	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	4	10	10	75.75	Superior al Promedio
347	Contratado	F	34	3	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	5.25	7	8.75	7	5.25	52.5	0	4	10	72.5	Superior al Promedio
348	Contratado	F	33	3	Universidad Privada	7	7	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	63	10	10	10	83	Superior al Promedio
349	Contratado	F	33	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	6	0	10	87.25	Superior al Promedio
350	Contratado	F	33	3	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	10	10	77.75	Superior al Promedio
351	Contratado	F	33	3	Universidad Nacional	5.25	5.25	7	7	7	7	7	8.75	54.25	10	0	10	74.25	Superior al Promedio
352	Contratado	F	33	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	0	10	81.75	Superior al Promedio
353	Contratado	F	33	0	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	4	10	77.75	Superior al Promedio
354	Contratado	F	33	3	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	0	10	77.75	Superior al Promedio
355	Contratado	M	33	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	0	10	77.75	Superior al Promedio
356	Contratado	F	33	3	Universidad Privada	5.25	7	7	7	5.25	7	7	8.75	54.25	8	0	10	72.25	Superior al Promedio

357	Contratado	F	33	3	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	7	7	8.75	7	8.75	57.75	8	0	10	85.75	Superior al Promedio
358	Contratado	F	35	0	Universidad Privada	5.25	5.25	7	7	5.25	7	7	8.75	52.5	10	10	10	72.5	Superior al Promedio
359	Contratado	F	32	0	Universidad Nacional	7	5.25	7	7	7	7	7	8.75	56	2	0	10	70	Promedio
360	Contratado	F	32	5	Universidad Privada	5.25	7	7	7	7	8.75	7	7	56	10	2	10	86	Superior al Promedio
361	Contratado	F	32	3	Universidad Privada	7	7	7	8.75	7	7	7	8.75	59.5	4	10	10	83.5	Superior al Promedio
362	Contratado	F	32	3	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	0	10	10	67.75	Promedio
363	Contratado	F	32	7	Universidad Privada	7	5.25	7	7	5.25	7	7	5.25	50.75	0	0	10	60.75	Promedio
364	Contratado	F	32	3	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	8	0	10	85.75	Superior al Promedio
365	Contratado	F	33	3	Universidad Privada	5.25	5.25	7	5.25	7	7	7	8.75	52.5	4	10	10	76.5	Superior al Promedio
366	Contratado	F	32	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	10	10	91.25	Superior
367	Contratado	F	32	0	Universidad Nacional	5.25	5.25	1.75	7	7	8.75	7	8.75	50.75	4	10	10	74.75	Superior al Promedio
368	Contratado	F	32	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	4	10	10	75.25	Superior al Promedio
369	Contratado	F	32	3	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	8	0	10	89.25	Superior al Promedio
370	Contratado	F	32	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio
371	Contratado	F	45	12	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	7	7	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio
372	Contratado	F	45	12	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	5.25	7	8.75	7	8.75	56	0	10	10	66	Promedio
373	Contratado	F	32	0	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	0	10	91.25	Superior
374	Contratado	F	32	3	Universidad Nacional	7	7	7	8.75	7	7	7	8.75	59.5	2	10	10	71.5	Superior al Promedio
375	Contratado	M	31	3	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	0	10	77.75	Superior al Promedio
376	Contratado	F	31	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	0	10	81.25	Superior al Promedio
377	Contratado	F	34	3	Universidad Privada	7	5.25	8.75	8.75	7	7	7	8.75	59.5	8	0	10	77.5	Superior al Promedio
378	Contratado	F	31	3	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	5.25	8.75	8.75	8.75	57.75	10	0	10	87.75	Superior al Promedio
379	Contratado	F	31	3	Universidad Privada	5.25	7	1.75	7	7	7	7	8.75	50.75	10	10	10	80.75	Superior al Promedio
380	Contratado	F	45	12	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	7	7	8.75	56	10	10	10	86	Superior al Promedio
381	Contratado	F	31	3	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	5.25	8.75	7	7	54.25	0	10	10	64.25	Promedio
382	Contratado	F	31	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	0	10	91.25	Superior
383	Contratado	M	31	3	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	8.75	7	8.75	57.75	0	10	10	69.75	Promedio
384	Contratado	F	31	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	8	2	10	79.25	Superior al Promedio
385	Contratado	F	30	0	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	6	0	10	87.25	Superior al Promedio
386	Contratado	F	30	0	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	8.75	7	7	57.75	10	10	10	87.75	Superior al Promedio
387	Contratado	F	30	3	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	6	10	10	83.75	Superior al Promedio
388	Contratado	F	30	3	Universidad Privada	5.25	7	5.25	5.25	7	7	7	7	50.75	0	10	10	60.75	Promedio
389	Contratado	F	30	3	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	0	10	87.75	Superior al Promedio
390	Contratado	F	31	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	6	10	10	83.75	Superior al Promedio
391	Contratado	F	30	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	0	10	10	67.75	Promedio
392	Contratado	F	30	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	10	0	10	81.25	Superior al Promedio
393	Contratado	F	30	3	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	7	7	7	7	8.75	56	8	0	10	74	Superior al Promedio
394	Contratado	F	29	3	Universidad Nacional	5.25	7	7	7	7	8.75	7	8.75	57.75	10	0	10	77.75	Superior al Promedio
395	Contratado	F	29	3	Universidad Nacional	5.25	5.25	7	7	5.25	8.75	8.75	8.75	56	10	0	10	86	Superior al Promedio
396	Contratado	F	29	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	6	10	10	87.25	Superior al Promedio
397	Contratado	F	29	3	Universidad Privada	5.25	7	7	7	7	7	7	8.75	56	10	10	10	86	Superior al Promedio
398	Contratado	F	45	12	Universidad Nacional	5.25	5.25	7	7	7	8.75	7	7	54.25	2	10	10	76.25	Superior al Promedio
399	Contratado	F	29	3	Universidad Privada	5.25	7	7	7	7	7	7	8.75	56	6	10	10	82	Superior al Promedio
400	Contratado	F	29	3	Universidad Privada	7	7	8.75	7	7	7	7	7	59.5	4	10	10	83.5	Superior al Promedio
401	Contratado	F	29	3	Universidad Nacional	7	7	8.75	8.75	7	8.75	7	7	61.25	6	10	10	77.25	Superior al Promedio

402	Contratado	F	45	12	Universidad Nacional	7	5.25	7	8.75	5.25	8.75	8.75	8.75	59.5	10	0	10	79.5	Superior al Promedio
403	Contratado	F	28	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	4	0	10	81.75	Superior al Promedio
404	Contratado	F	45	12	Universidad Privada	5.25	5.25	8.75	5.25	7	8.75	7	8.75	56	2	10	10	68	Promedio
405	Contratado	F	28	0	Universidad Privada	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	0	0	10	71.25	Superior al Promedio
406	Contratado	F	28	3	Universidad Nacional	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	0	0	10	69.75	Promedio
407	Contratado	M	30	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	0	2	10	67.75	Promedio
408	Contratado	M	29	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	8.75	8.75	59.5	10	0	10	79.5	Superior al Promedio
409	Contratado	F	29	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	10	0	10	87.75	Superior al Promedio
410	Contratado	F	28	3	Universidad Privada	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	0	10	10	77.75	Superior al Promedio



Resolución Ministerial

Lima, J... de... SETIEMBRE... del... 2008

Visto, el Expediente N° 07-000471-001 que contiene el Informe 024-2008-ODRH-OGGRH/MINSA emitido por la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobada por Decreto Legislativo N° 276, su Reglamento Inicial, aprobado por Decreto Supremo N° 018-85-PCM, y el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, el servidor público debe ser evaluado en forma periódica y permanente durante su carrera laboral;

Que, el artículo 2° de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobada por Decreto Legislativo N° 276, en concordancia con el artículo 14° del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece que los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza están comprendidos en las disposiciones de la ley y el reglamento en lo que les sea aplicable;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 0386-91-SAVDM del 07 de mayo de 1991, se aprobó la Directiva Administrativa N° 002-91-DGP/SA que establecía las normas, procedimientos e instrumentos para la evaluación del desempeño laboral del personal del Ministerio de Salud;

Que, para la aplicación de la Política de Desarrollo de los Recursos Humanos en el Ministerio de Salud, es conveniente actualizar las normas sobre la evaluación de desempeño laboral del personal;

Que, en consecuencia resulta necesario dictar las normas y procedimientos más adecuados para realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral del personal del Ministerio de Salud;



M. Arce R.



C. Reyes J.



R. MATA LLANA V.



S. Reyes N.

Con el visado del Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, de la Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica y del Viceministro de Salud; y,

De conformidad con lo dispuesto en el literal l) del artículo 8° de la Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud, concordado con el literal n) del artículo 7° del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 023-2005-SA.



M. Arce R.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar la Directiva Administrativa N° 142 -Minsa/OGGRH-V.01 "Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral", que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- Encargar a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos la implementación y verificación del cumplimiento de la presente Directiva.

Artículo 3°.- Dejar sin efecto la Resolución Ministerial N° 0386-91-SADM del 07 de mayo de 1991.

Regístrese y comuníquese.



R. MATA LLANA V.



S. Reyes N.



HERNÁN GARRIDO LECCA MONTANÉ
Ministro de Salud

DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 142 -MINSA/OGGRH-V.01

DIRECTIVA ADMINISTRATIVA "NORMAS Y PROCEDIMIENTO PARA EL PROCESO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL"

I. FINALIDAD

Identificar objetivamente el desempeño y conducta laboral del personal del Ministerio de Salud, a efectos de adoptar las acciones que correspondan acorde con la política institucional.

II. OBJETIVO

Dar a conocer el esquema normativo y metodológico para llevar a cabo el proceso de evaluación de desempeño y conducta laboral del personal del Ministerio de Salud.

III. BASE LEGAL

3.1. Decreto Legislativo N° 276

Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

3.2. Ley N° 23536

Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud.

3.3. Ley N° 23728

Establecen normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud, que prestan servicios asistenciales y administrativos en el sector público, bajo el Régimen de la Ley N° 11377

3.4. Ley N° 27657

Ley del Ministerio de Salud.

3.5. Decreto Supremo N° 018-85-PCM

Reglamento Inicial del Decreto Legislativo N° 276.

3.6. Decreto Supremo N° 005-90-PCM

Reglamento de la Carrera Administrativa.

3.7. Res. Ministerial N° 826-2005/MINSA Normas para la elaboración de documentos normativos del Ministerio de Salud.

3.8. Res. de Contraloría N° 072-98-CG

Normas Técnicas de Control Interno y sus modificatorias.



C. Reyes J.



R. MATALLANA V.



S. Reyes N.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Directiva es de observancia general para la Administración Central del Ministerio de Salud y sus Órganos Desconcentrados, cuyo personal administrativo y asistencial, está en la condición de nombrado y contratado a plazo fijo.

V. DISPOSICIONES GENERALES

5.1 Periodicidad

La evaluación al personal del Ministerio de Salud, será semestral y comprenderá los periodos de: Enero a Junio y Julio a Diciembre.

5.2 Integrantes de la Evaluación y sus responsabilidades

Son integrantes del proceso de evaluación:

5.2.1 **El Evaluado**, es el servidor o funcionario sujeto de evaluación y que está en relación funcional directa con el evaluador y tiene las siguientes responsabilidades:

5.2.1.1. Brindar sugerencias respecto a su evaluación del desempeño laboral.

5.2.1.2. Consignar todos los datos señalados en la ficha de evaluación.

5.2.2 **El Evaluador**, es el jefe inmediato del servidor o funcionario cuyo cargo estructural esté considerado dentro de la estructura orgánica del Ministerio de Salud, y tiene las siguientes responsabilidades:

5.2.2.1 Evaluar directamente a los servidores o funcionarios que pertenezcan a la oficina a su cargo, con objetividad y oportunidad.

5.2.2.2 El cumplimiento de esta función es indelegable.

5.2.2.3 No tener parentesco hasta de segundo grado de afinidad y cuarto de consaguinidad con el evaluado.

5.2.3 **El Revisor**, es el Jefe inmediato del evaluador, siempre que su cargo estructural esté considerado en la estructura orgánica del Ministerio de Salud, y tiene las siguientes responsabilidades:

5.2.3.1 Contribuir a la objetividad del proceso de evaluación.

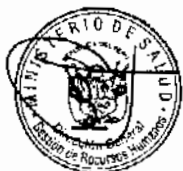
5.2.3.2 Dialogar con el evaluador antes de la evaluación, teniendo en cuenta la importancia de la misma, a efecto de garantizar su objetividad.

5.2.3.3 El revisor no puede disponer ni realizar rectificación alguna a la calificación del evaluado.

5.2.3.4 Podrá manifestar sus observaciones o sus divergencias en el mismo formato de evaluación, indicando los niveles de calificación que a su criterio deben corresponder.



C. Reyes J.



R. MATALLANA V.



S. Reyes N.

5.2.3.5 Devolver dentro del plazo establecido los formatos de evaluación debidamente llenados a la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos o a la que haga sus veces en los Órganos Desconcentrados.

5.3 **Personal sujeto a evaluación:** Se van a dividir en cuatro (04) grupos de acuerdo a los niveles de responsabilidad:

5.3.1. **Funcionario (Formato 01)**, comprende a quienes por designación de la autoridad competente desempeñan cargos de confianza o de responsabilidad directiva.

5.3.2. **Profesional (Formato 02)**, comprende a quienes tienen título profesional o grado académico, reconocido por la Ley Universitaria, ejercen funciones de su especialidad y se encuentran dentro del Grupo Ocupacional Profesional.

5.3.3. **Técnico (Formato 03)**, comprende a quienes con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida, desempeñan funciones técnicas y se encuentran dentro del Grupo Ocupacional Técnico.

5.3.4. **Auxiliar (Formato 04)**, comprende a quienes tienen educación secundaria y experiencia o calificación para ejercer labores de apoyo y se encuentren dentro del Grupo Ocupacional Auxiliar.



C. Reyes J.

5.4 **Procesos a considerar en la Evaluación de Personal:**

5.4.1. Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral.

5.4.2. Evaluación de Asistencia.

5.4.3. Evaluación de Puntualidad.

5.4.4. Evaluación de Capacitaciones.

5.5 **Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral:**

Se realiza en los Formatos de Evaluación Nº 01, 02, 03 y 04 (Anexo 01), cada uno contiene cinco (05) niveles valorativos.

5.6. **Evaluación de Asistencia, Puntualidad y Capacitación.**

Corresponde brindar dicha información en las dependencias de salud a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en los Órganos Desconcentrados, y en la Administración Central a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.



R. MATALLANA V.



Reyes N.

VI. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

6.1. Factores de la Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral

Los factores a tomarse en cuenta en esta evaluación, son:

- 6.1.1. **Buen uso y manejo de equipos:** Califica el cuidado y el uso adecuado de las máquinas y herramientas que le son confiados al servidor o funcionario para la realización de su trabajo.
- 6.1.2. **Calidad del trabajo:** Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.
- 6.1.3. **Colaboración:** Califica la disposición de apoyar con esfuerzo adicional, incluso con tareas y acciones ajenas al campo de su competencia.
- 6.1.4. **Confiabilidad y discreción:** Califica el uso adecuado de la información, que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.
- 6.1.5. **Conocimiento del cargo:** Califica el grado de aplicación de los conocimientos adquiridos mediante el estudio y experiencia en trabajos asignados.
- 6.1.6. **Cumplimiento de las normas:** Califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos, entre otros.)
- 6.1.7. **Cumplimiento de las metas:** Califica el grado de cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el plan operativo institucional para el área a su cargo.
- 6.1.8. **Dirección y organización:** Califica la eficiencia para la distribución del trabajo, así como la capacidad y habilidad del directivo para motivar, conducir y promover el desarrollo del personal a su cargo, acorde a las funciones de su Unidad Orgánica.
- 6.1.9. **Iniciativa:** Califica el grado de actuación laboral espontánea, sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante problemas de trabajo con originalidad.
- 6.1.10. **Oportunidad:** Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.
- 6.1.11. **Planificación:** Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.
- 6.1.12. **Relaciones interpersonales:** Califica la interrelación personal y adaptación al trabajo en equipo.
- 6.1.13. **Responsabilidad:** Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.



C. Reyes J.



R. MATALLANA V.



S. Reyes N

6.1.14. **Supervisión y control:** Califica la habilidad para asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente los avances y logros.

6.1.15. **Toma de decisiones:** Califica la capacidad para detectar y resolver adecuada y oportunamente situaciones o problemas derivados del trabajo

Cada factor contiene cinco (05) niveles valorativos, de tal manera, que el evaluador debe analizarlos objetivamente, señalando el que más se adecue al desempeño y conducta laboral del evaluado.

6.2. Proceso Técnico – Administrativo en las evaluaciones de la Asistencia, Puntualidad y Capacitación.

6.2.1. **Asistencia:** El puntaje en relación a la asistencia, dependerá del número de faltas injustificadas y permisos por asuntos particulares que tenga el trabajador en el periodo evaluado.

El proceso de consolidación es efectuado por la Oficina de Recursos Humanos en base a la información proporcionada por cada dependencia, con excepción de la sede central cuya información será proporcionada por la Oficina de Administración de Recursos Humanos.

6.2.2. **Puntualidad:** El puntaje en relación a este concepto, dependerá del número de tardanzas en que incurra el trabajador semestralmente.

El proceso de consolidación es efectuado por la Oficina de Recursos Humanos en base a la información proporcionada por cada dependencia, con excepción de la sede central cuya información será proporcionada por la Oficina de Administración de Recursos Humanos.

6.2.3. **Capacitación:** El puntaje en relación a la capacitación depende del número de horas de estudios universitarios y/o técnicos, de actualización, especialización, perfeccionamiento laboral y otros, que haya seguido el trabajador en materias vinculadas a su especialidad o labor institucional, durante el semestre de evaluación.

Se procesa de acuerdo a la información presentada por los trabajadores, las dependencias del Ministerio de Salud y la Oficina de Capacitación y Normas de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos, el plazo de recepción de los documentos sobre capacitación de personal es hasta el séptimo día hábil de los meses de enero y julio según sea el caso.

6.3. Puntaje de la evaluación

Los puntajes de evaluación son los siguientes:

Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral	70 puntos
Evaluación de Asistencia	10 puntos



C. Reyes J.



R. MATALLANA V.



Reyes M.

Evaluación de Puntualidad	10 puntos
Evaluación de Capacitación	10 puntos

Total: 100 puntos

Tienen nota aprobatoria los servidores o funcionarios que obtengan un puntaje mayor a Sesenta (60) puntos.

Son considerados desaprobados aquellos que obtengan un puntaje total igual o menor de Sesenta (60) puntos.

Será sujeto a evaluación el personal que haya laborado de manera efectiva como mínimo dos (02) meses en el periodo de evaluación.

Al servidor o funcionario que no le corresponda ser evaluado por no cumplir con lo señalado en el párrafo anterior, se le comunicará por escrito, y el cargo de recepción debidamente firmado por éste, será anexado a su legajo personal en el rubro correspondiente.



C. Reyes J.

- 6.4. El servidor o funcionario es evaluado por el jefe inmediato con quien ha permanecido mayor tiempo en el periodo de evaluación.

En ausencia del evaluador, el trabajador podrá ser evaluado por el revisor y de ser el caso por el jefe inmediato del evaluador.

- 6.5. Los resultados derivados del proceso de evaluación de desempeño laboral serán considerados como fuente de información primaria para el diagnóstico de necesidades de capacitación.

- 6.6. En caso de existir desacuerdos entre el personal evaluado y evaluador, el jefe inmediato del evaluador será el responsable de resolverlos.

- 6.7. **Personal Destacado**

Los servidores y/o funcionarios que se encuentren destacados y/o designados en otras Entidades del Sector Público, deberán ser evaluados por su jefe inmediato y ratificados por su superior jerárquico y deberá ser remitida las fichas de evaluación a su dependencia de origen en el plazo más breve.



R. MALLANA V.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. Proceso de Evaluación

- 7.1.1. Corresponde a la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos en la Administración Central o la que haga sus veces en los Órganos Desconcentrados, la conducción del proceso de evaluación, el mismo que comprende la preparación, distribución, procesamiento, elaboración del informe final y la comunicación de los resultados de la evaluación. Asimismo la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos es la responsable de absolver las consultas sobre la aplicación del presente procedimiento.



S. Reyes N.

- 7.1.2. La Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos o la que haga sus veces en los Órganos Desconcentrados, da inicio al proceso de evaluación con la entrega de los formatos N° 01, 02, 03 y 04, y documentos de instrucciones a todos los jefes de oficina quienes a su vez lo distribuyen a los evaluadores para la correspondiente calificación, supervisando y controlando la estricta observancia del presente procedimiento.
- 7.1.3. El evaluador utiliza los formatos N° 01, 02, 03 y 04, según corresponda marcando con un aspa (X) el nivel de calificación de cada factor de evaluación, procediendo a firmarlo y sellarlo una vez concluida su calificación.
- 7.1.4. El evaluador debe indicar en el rubro recomendaciones, las necesidades de capacitación, desplazamiento, permanencia, prescindencia de servicios u otros, acerca del trabajador, especificando de darse el caso el tipo de capacitación que recomienda para el evaluado.
- 7.1.5. Si como resultado de la evaluación, el evaluador recomienda el desplazamiento o prescindencia del evaluado, deberá sustentar en el formato de evaluación los fundamentos de dicha recomendación.
- 7.1.6. Con posterioridad a la calificación del evaluador, el revisor, de ser el caso, puede plantear observaciones y/o recomendaciones, suscribiendo a su vez el formato correspondiente.
- 7.1.7. Terminado el proceso los formatos de evaluación N° 01, 02, 03 y 04 debidamente llenados, firmados, sellados y sin ninguna enmendadura, son devueltos para su procesamiento a la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos o la haga sus veces en los Órganos Desconcentrados, en el plazo que se establezca bajo responsabilidad, previa constatación del cumplimiento de tiempo mínimo señalado en los puntos 6.3 y 6.4 del presente procedimiento.
- 7.1.8. La Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos o la que haga su veces en los Órganos Desconcentrados, verifica el correcto llenado de los formatos de evaluación N° 01, 02, 03 y 04 y el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente procedimiento.
- 7.1.9. Para los efectos de la determinación del puntaje de cada nivel de calificación, se considera lo establecido en el anexo N° 02 el mismo que es de uso exclusivo de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos o la que haga sus veces en los Órganos Desconcentrados.
- 7.1.10. La Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos o la que haga sus veces en los Órganos Desconcentrados, promedia los puntajes asignados por el evaluador y el revisor de ser el caso.



VIII. RESPONSABILIDADES

- 8.1. La aplicación de la presente norma es de responsabilidad de los titulares de las Dependencias de Salud, Directores Generales, Directores Ejecutivos, Directores de los Órganos de la Administración Central, Jefes de Unidad, Oficina General de Recursos Humanos, Coordinadores o Gestores de Recursos Humanos y los servidores a quienes se les encomienda la aplicación correspondiente, de acuerdo con las disposiciones aplicables.
- 8.2. La Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos o la que haga sus veces en los Órganos Desconcentrados, deberá de remitir la documentación para el proceso de evaluación a las diferentes unidades operativas dentro de los plazos señalados, las Direcciones, Oficinas Generales y Órganos Desconcentrados deberán remitir los resultados de las evaluaciones a más tardar el último día hábil del mes de febrero (I Semestre) y el último día hábil del mes de agosto (II Semestre).



R. MALLANA V.

IX. SANCIONES

El incumplimiento de lo normado por la presente directiva será sancionado de acuerdo a lo estipulado en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público aprobada por Decreto Legislativo Nº 276, el Reglamento de la Carrera Administrativa aprobado por Decreto Supremo Nº 005-90-PCM y el Reglamento Interno de Trabajo, según corresponda.



C. Reyes J.

X. DISPOSICIONES FINALES

- a. Los casos no previstos en la presente directiva o que presenten dudas en su interpretación, serán resueltos por la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos, previa coordinación con la Oficina correspondiente, de acuerdo con la normatividad vigente y de ser el caso aplicando los principios de razonabilidad y buena fe, el sentido común y la lógica.
- b. Los Organismos Públicos Descentralizados del Sector Salud adecuarán a su ámbito institucional lo dispuesto en la presente Directiva.



C. Reyes N.

Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral (Directivos)

Periodo

Fecha de Evaluación

Apellidos y Nombres

Cargo:

Dirección/Oficina

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Aceptable planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Le es muy difícil planificar las actividades de su Área. No racionaliza los recursos asignados.
Dirección y Organización: Califica la eficiencia para la distribución del trabajo, así como la capacidad y habilidad para motivar, conducir y promover el desarrollo del personal a su cargo.	Excelente organización del trabajo, asignado y delegando funciones, motivando al personal, integrando esfuerzos que permitan el logro de metas y objetivos.	Distribuye adecuadamente las tareas al personal, considerando sus conocimientos y experiencia; mostrando un aceptable nivel de dirección y organización.	Organiza su trabajo delegando, conduce al personal de acuerdo a las disposiciones recibidas.	Realiza la organización del trabajo sin priorizar las actividades en función a los recursos con los que cuenta. Muestra poco nivel de dirección.	Inadecuado nivel de organización y distribución del trabajo. No motiva ni busca el desarrollo del personal a su cargo.
Supervisión y control: Califica la habilidad para asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	Asigna tareas para asegurar el cumplimiento de los programas establecidos.	Regularmente asigna tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando avances y logros.	Asigna tareas con instrucciones que no son claras y precisas.	No asigna tareas, lo cual retrasa los logros de la Dependencia.
Cumplimiento de Metas: Califica el grado de cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en el Plan Operativo Institucional POI.	Supera los objetivos establecidos y propone nuevos orientados al mejoramiento del POI.	Cumple los objetivos programados en los plazos establecidos en el POI.	Cumple los objetivos programados eventualmente fuera de los plazos establecidos en el POI.	Cumple parcialmente con los objetivos programados en el POI.	No cumple con los objetivos y plazos establecidos en el POI.
Toma de Decisiones: Califica la capacidad para detectar y resolver adecuadamente situaciones o problemas de trabajo.	Siempre define con claridad los problemas y decide oportunamente la solución de los mismos.	Define los problemas y los soluciona adecuadamente.	Regularmente detecta los problemas, planteando alternativas de solución.	Se limita a detectar los problemas, sin plantear alternativas de solución.	No detecta problemas, ni propone alternativas de solución.
Confidencialidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto nada confiable.
Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la cooperación en el trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de tranqueza, serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
Cumplimiento de las normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución.	Generalmente cumple las normas de la Institución.	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	A veces no muestra respeto a las normas de la Institución.	No cumple con las normas.

Nombre del Evaluador

Cargo del Evaluador



C. Reyes J.

Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral (Profesionales)

Periodo **Fecha de Evaluación**
Apellidos y Nombres
Cargo:
Dirección/Oficina

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Buena planificación, Aprovecha los recursos con criterio.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.
Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
Iniciativa: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	Se apeg a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.
Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
Calidad del Trabajo: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
Confiability y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial	Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias	Indiscreto nada confiable.
Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la cooperación al trabajo en equipo	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente
Cumplimiento de las normas: Califica el cumplimiento de las normas Institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros.	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución	Casi siempre cumple las normas de la Institución	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas	A veces no muestra respeto a las normas de la institución	No cumple con las normas

Nombre del Evaluador
Cargo del Evaluador



C. Reyes J.

Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral (Técnicos)

Periodo **Fecha de Evaluación**
Apellidos y Nombres
Cargo:
Dirección/Oficina

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
RESPONSABILIDAD Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso
INICIATIVA: Califica el grado de actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales	Se apeg a la rutina establecida a veces logra sus objetivos	Carece de iniciativa. Necesita ordenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre las anomalías existentes.
COLABORACIÓN: Califica la disposición de apoyar con esfuerzo adicional incluso con tareas y acciones fuera de su competencia	Se distingue por su disposición a ayudar en la realización del trabajo. Colabora siempre de manera espontánea.	Tiene buena disposición para ayudar en la realización del trabajo, cuando se le solicita.	Manifiesta disposición a prestar su ayuda en la realización del trabajo siempre que se le ordene.	Presta su ayuda en virtud a la orden impartida.	Siempre objeta la colaboración en el trabajo, aun cuando se le ordena
OPORTUNIDAD: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de los fijados.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas.	Entrega sus trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
CALIDAD DEL TRABAJO: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de errores, las supervisiones son de rutina.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables
CONFIDABILIDAD Y DISCRECIÓN Califica el uso adecuado de la información, que por el puesto o las funciones que desempeña debe guardar y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones, provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto, nada confiable.
RELACIONES INTERPERSONALES: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos. Facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, sereñidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución.	Casi siempre cumple las normas de la Institución.	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	A veces no muestra respeto a las normas de la Institución	No cumple con las normas.

Nombre del Evaluador
Cargo del Evaluador



Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral (Auxiliares)

Periodo

Fecha de Evaluación

Apellidos y Nombres

Cargo:

Dirección/Oficina

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
RESPONSABILIDAD Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
INICIATIVA: Califica el grado de actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.	Se apeg a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa. Necesita ordenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre las anomalías existentes.
BUEN USO Y MANEJO DE EQUIPOS: Califica el cuidado y el uso adecuado de las maquinas y herramientas que le son confiadas al trabajador para la realización de su trabajo.	Siempre atento y cuidadoso con las maquinas y herramientas que utiliza. Se esmera en su mantenimiento y además alarga la vida útil de las mismas.	Cuida las maquinas y herramientas dándole el uso adecuado y se procura por su mantenimiento.	Generalmente hace buen uso de las maquinas y herramientas. Cumple con cuidado y mantenimiento: pocas veces se reportan fallas.	Le presta poca importancia al cuidado, buen uso y mantenimiento del material encomendado.	Descuido en el uso y mantenimiento de las maquinas y herramientas constante mente se reportan fallas.
OPORTUNIDAD: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de los fijados.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas.	Entrega sus trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
CALIDAD DEL TRABAJO: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de errores, las supervisiones son de rutina.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
CONFIDABILIDAD Y DISCRECIÓN: Califica el uso adecuado de la información, que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones, provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto, nada confiable.
RELACIONES INTERPERSONALES: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos. Facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Casi siempre cumple las normas de la Institución.	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	A veces no muestra respeto a las normas de la Institución.	No cumple con las normas.

Nombre del Evaluador



Cargo del Evaluador

S. Reyes J.

Directivos

Factores Unicos	Niveles Valorativos				
	V	IV	III	II	I
Planificación	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Dirección y organización	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Supervisión y control	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Cumplimiento de Metas	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Toma de Decisiones	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Confiability y Discreción	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Relaciones Interpersonales	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Cumplimiento de Normas	1.75	3.5	5.25	7	8.75

Técnicos

Factores Unicos	Niveles Valorativos				
	V	IV	III	II	I
Responsabilidad	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Iniciativa	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Colaboración	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Oportunidad	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Calidad de Trabajo	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Confiability y Discreción	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Relaciones Interpersonales	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Cumplimiento de Normas	1.75	3.5	5.25	7	8.75

Profesionales

Factores Unicos	Niveles Valorativos				
	V	IV	III	II	I
Planificación	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Responsabilidad	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Iniciativa	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Oportunidad	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Calidad de Trabajo	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Confiability y Discreción	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Relaciones Interpersonales	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Cumplimiento de Normas	1.75	3.5	5.25	7	8.75

Auxiliares

Factores Unicos	Niveles Valorativos				
	V	IV	III	II	I
Responsabilidad	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Iniciativa	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Buen Uso y Manejo de Equipos	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Oportunidad	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Calidad de Trabajo	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Confiability y Discreción	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Relaciones Interpersonales	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Cumplimiento de Normas	1.75	3.5	5.25	7	8.75



R. MATALANA V.



S. REYES N.



C. REYES J.

Anexo 02

TABLA DE PUNTAJES PARA LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y CAPACITACION.

1. Asistencia.

A cada trabajador se le asigna Diez (10) puntos, restándole del mismo Dos (02) puntos por cada inasistencia injustificada.

2. Puntualidad.

La tabla es:

Frecuencia	Puntaje
0	10
1 - 2	09
3 - 4	08
5 - 6	07
7 - 8	06
9 - 10	05
10 - 11	04
11 - 12	03
13 - 14	02
15	01
16 a +	00

3. Capacitación.

Horas	Puntaje
17 a más	10
13 - 16	08
09 - 12	06
05 - 08	04
04 - 03	02
Menos de 03	00



Anexo 03

TOPICOS A EVALUAR POR NIVELES

DIRECTIVOS

1. PLANIFICACION.
2. DIRECCION Y ORGANIZACION.
3. SUPERVISION Y CONTROL.
4. CUMPLIMIENTO DE METAS.
5. TOMA DE DECISIONES.
6. CONFIABILIDAD.
7. RELACIONES INTERPERSONALES.
8. CUMPLIMIENTO DE NORMAS.

PROFESIONALES

1. PLANIFICACION.
2. RESPONSABILIDAD.
3. INICIATIVA.
4. OPORTUNIDAD.
5. CALIDAD DE TRABAJO.
6. CONFIABILIDAD Y DISCRECION.
7. RELACIONES INTERPERSONALES.
8. CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS.

TECNICOS

1. RESPONSABILIDAD.
2. INICIATIVA.
3. COLABORACION.
4. OPORTUNIDAD.
5. CALIDAD DEL TRABAJO.
6. CONFIABILIDAD Y DISCRECION.
7. RELACIONES INTERPERSONALES.
8. CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS.

AUXILIARES

1. RESPONSABILIDAD.
2. INICIATIVA.
3. CALIDAD DE TRABAJO.
4. OPORTUNIDAD.
5. BUEN USO Y MANEJO DE EQUIPOS.
6. CONFIABILIDAD Y DISCRECION.
7. RELACIONES INTERPERSONALES.
8. CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS.





Resolución Directoral

Lima 30 de Mayo de 2014

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en su Artículo 53° establece, La evaluación del desempeño laboral es de responsabilidad del jefe inmediato del servidor, tiene carácter permanente y se califica periódicamente de acuerdo a los criterios y puntajes que se establezcan; lo cual es relevante para la asignación de funciones del personal en la Administración Pública;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA, se aprobó la Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 "Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral del Personal del Ministerio de Salud", y sus Organismos Públicos;

Que, a fin de aplicar Políticas de Desarrollo de los Recursos Humanos en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, es pertinente actualizar las normas sobre la Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral del personal al servicio del Estado de nuestra Institución en el Aplicativo Informático;

Que, en consecuencia resulta necesario contar con un documento normativo que establezca los criterios y procedimientos de la Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral, mediante el Aplicativo Informático, al personal al servicio del Estado que labora en el Hospital Nacional Cayetano Heredia;

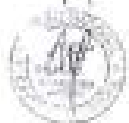
Con el visado del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos, del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica y del Jefe de la Oficina de Administración de Recursos Humanos del Hospital Nacional Cayetano Heredia; y

De conformidad con el artículo 6° inciso a) del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Cayetano Heredia, aprobado por la Resolución Ministerial N° 216-2007/MINSA;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar la Directiva N° 001-HNCH-OEGRRH-V.01 "Directiva, Normativas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral en el Aplicativo Informático, al personal al servicio del Estado del Hospital Nacional Cayetano Heredia", que como anexo, forma parte de la presente resolución.

Artículo 2°.- Encargar a la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos, la implementación y verificación del cumplimiento de la presente directiva.





Artículo 3º- Encargar a la Oficina de Comunicaciones y Oficina de Estadística e Informática, la responsabilidad de publicar en el portal de Internet del Hospital Nacional Cayetano Heredia, la presente resolución y directiva, en referencia al artículo primero, para conocimiento del personal al servicio del Estado del Hospital Nacional Cayetano Heredia.



Artículo 4º- Notificar la presente resolución, a las Jefaturas de las Unidades Orgánicas del Hospital Nacional Cayetano Heredia, para su conocimiento y demás fines pertinentes.

[Handwritten signature]

Regístrese y comuníquese.

MINISTERIO DE SALUD
Hospital Nacional Cayetano Heredia
[Handwritten signature]
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO Y CONTROL DOCUMENTAL
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO Y CONTROL DOCUMENTAL
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO Y CONTROL DOCUMENTAL

LEONARDO ROSARIO RODRIGUEZ
27-08-2014

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA
EL PRESENTE DOCUMENTO SE LEYÓ
FIEL DEL ORIGINAL
17 MAR 2014
EMILIANO ELIAS SUAREZ CAJIBE
ASISTENTE ADMINISTRATIVO
REGISTRO TITULAR
TRAMITE INST-0001

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA
CENTRAL TELEFONICA N° 4820402
FAX (51-14) 4821410

N° 059-2014/II-HNCH/DG



Resolución Directoral

Lima, 11 de Agosto de 2014

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 005-90-PCM; en su Artículo 53° establece, La evaluación del desempeño laboral es de responsabilidad del jefe inmediato del servidor, tiene carácter permanente y se califica periódicamente de acuerdo a los criterios y puntajes que se establezcan; lo cual es relevante para la asignación de funciones del personal en la Administración Pública;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA, se aprobó la Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 "Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral del Personal del Ministerio de Salud", y sus Organismos Públicos;

Que, en fecha 05 de noviembre de 2013, se realizó un Taller para presentar la "Implementación del Aplicativo Informático para la Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral del Hospital Nacional Cayetano Heredia", documento formulado por la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos y elaborado por la Oficina de Estadística e Informática;

Que, la Oficina de Estadística e Informática, ha desarrollado el Manual del Usuario – Modulo de Evaluación, en el cual se establece los lineamientos generales para la correcta realización del registro, seguimiento y Control de la "Evaluación Desempeño y Conducta Laboral" del personal del Hospital Nacional Cayetano Heredia, usando el Sub-Modulo de Evaluación "Sistema Integrado de Gestión Hospitalaria – SIGEHO v2";

Que, mediante Resolución Directoral N° 283-2014-SA-DS-HNCH-OEGRRHH, de fecha 30 de mayo de 2014, se aprobó la Directiva N° 001-HNCH-OEGRRHH-V.01 "Directiva, Normativas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral en el Aplicativo Informático, al personal del Hospital Nacional Cayetano Heredia;

Que, el citado Aplicativo Informático, es una herramienta de vital importancia, cuyo resultado del proceso semestral, ayudará en la aplicación de Políticas de Desarrollo de los Recursos Humanos en nuestra Institución;

Que, encontrándonos en esta instancia, es conveniente aprobar mediante el presente acto administrativo, el Aplicativo Informático de "Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral", al personal al servicio del Estado que labora en el Hospital Nacional Cayetano Heredia;

..//

II..

Con el visado del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos, del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica y del Jefe de la Oficina de Administración de Recursos Humanos del Hospital Nacional Cayetano Heredia; y,

De conformidad con el artículo 6º inciso e) del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Cayetano Heredia, aprobado por la Resolución Ministerial N° 216-2007/MINSA;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar el uso del Aplicativo Informático, en el cual se realizará el proceso de "Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral", al personal al servicio del Estado del Hospital Nacional Cayetano Heredia", de acuerdo a lo expuesto en el considerando de la presente resolución.***

Artículo 2º.- La Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos, es la encargada de implementar y verificar el cumplimiento del uso del Aplicativo Informático, para realizar el proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral en nuestra Institución.***

Artículo 3º.- Encargar a la Oficina de Comunicaciones y Oficina de Estadística e Informática, la responsabilidad de publicar en el portal de Internet del Hospital Nacional Cayetano Heredia, la presente resolución, para conocimiento del personal al servicio del Estado de nuestra Entidad.***

Artículo 4º.- Notificar la presente resolución, a las Jefaturas de las Unidades Orgánicas del Hospital Nacional Cayetano Heredia, para su conocimiento y demás fines.***

Regístrese y comuníquese.


MINISTERIO DE SALUD
Hospital Nacional Cayetano Heredia
[Signature]
Dr. LUIS EDGARDO DULANTO MONTEVERDE
DIRECTOR GENERAL
CMP. 19274

LEDMIZJUROSVWVWBCIEESQ.
07-08-2014

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA
EL PRESENTE DOCUMENTO ES COPIA
FIEL DEL ORIGINAL

12 AGO. 2014

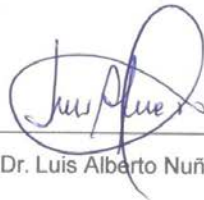
EMILIANO ELIZABETH PEREZ
ASISTENTE ADMINISTRATIVO
FRENTE AL SERVIDOR
TRABAJANDO EN...

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Luis Alberto Nuñez Lira, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Evaluación del desempeño y conducta laboral en enfermeras del hospital Cayetano Heredia, 2017**" de la estudiante **Milagros Rocio Tarazona Reyes**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 10 de marzo de 2018




Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Feedback Studio - Mozilla Firefox

15% 8 de 13

Tesis_Tarazona_03_marzo_con_conclusiones_y_recomendaciones.docx

feedback studio



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación del desempeño y conducta laboral en enfermeras del hospital Cayetano Heredia 2017

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

AUTORA:
Br. Milagros Rocio Tarazona Reyes

ASESOR:
Dr. Luis Alberto Núñez Lira

Resumen de coincidencias ✕

14 %

1	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	2 %
2	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	2 %
3	www.gestopolis.com <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4	www.lhv.gob.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	www.nuc.bc.uc.edu.ve <small>Fuente de Internet</small>	1 %
6	Entregado a Corporaci... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %

Página: 1 de 152 Número de palabras: 28951



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

Tarazona Reyes Milagros Rocio

D.N.I. : 09604198

Domicilio : Jr. los esmeriles 260 Urb. San Carlos S.J.L.

Teléfono : Fijo : Móvil : 995897738

E-mail : Yamimar23@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Tarazona Reyes Milagros Rocio

Título de la tesis:

Evaluación del desempeño y conducta laboral en Enfermeras del Hospital Cayetano Heredia, 2017

Año de publicación : 2018

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Tarazona R

Fecha :

15-06-2018

Luis
Munoz
848 18



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMAL O DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto bueno para
empastado

ESCUELA DE POSGRADO

Milagros Rocio Tarazona Reyes con DNI N° 09604196
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en Jr. Los Esmeriles 260 Urb. San Carlos S.T.L.
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2016-II del programa: Maestría en
(Promoción) (Nombre del programa)

Gestión Pública identificado con el código de matrícula N° 400113310
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Solicito el visto bueno para el empastado para
seguir con el trámite de presentación de carpeta
de grado.

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.



Lima, 22 de Mayo de 2018

Fariyana
(Firma del solicitante)



Documentos que adjunto:

- a. (all) tesis anillada, corregida
- b. copia de Resolución de sustancia de tesis
- c. Copia de dictamen de la sustentación
- d. copia de Acta de Arribación de originales de tesis y pantallazo Turnitin.

Cualquier consulta por favor comuníquese conmigo si:

Teléfono: 238 238 238

Email: jamunoz@ucv.edu.pe