



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Trabajo mixto y desempeño laboral del personal de la Red de Salud  
Conchucos Norte, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Romero Principe, Tania Flor ([orcid.org/0000-0001-7782-4073](https://orcid.org/0000-0001-7782-4073))

**ASESOR:**

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos ([orcid.org/0000-0002-5582-0124](https://orcid.org/0000-0002-5582-0124))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

**CHIMBOTE - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Dedicada a mis padres, por su apoyo constante y su perseverancia para que yo pueda hacer realidad la maestría.

A mis hermanos, primas y sobrinos.

Tania Flor

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento al Mg. Fiestas Flores Roberto Carlos, mi asesor metodológico, por todo el aporte y paciencia tenida.

Al personal de la Red de Salud Conchucos Norte por su colaboración en la presente investigación.

A ti Dios padre, porque sin ti nada sería posible.

La autora

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos.....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO .....	12
III. METODOLOGÍA .....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	24
3.2. Variables y Operacionalización .....	25
3.3. Población, muestra y muestreo.....	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	27
3.5. Procedimientos .....	28
3.6. Método de análisis de datos .....	29
3.7. Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS.....	30
4.1. Estadística descriptiva .....	30
4.2. Estadística inferencial .....	33
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES .....	45
VII. RECOMENDACIONES .....	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS .....	56

## Índice de tablas

<i>Tabla 1 Relación entre trabajo mixto y desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022</i> .....	30
<i>Tabla 2 Relación entre trabajo mixto y la dimensión motivación del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.</i> .....	30
<i>Tabla 3 Relación entre trabajo mixto y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.</i> .....	31
<i>Tabla 4 Relación entre trabajo mixto y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.</i> .....	32
<i>Tabla 5 Relación entre trabajo mixto y la dimensión formación y desarrollo profesional del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.</i> .....	32
<i>Tabla 6 Correlación de Spearman entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.</i> .....	33
<i>Tabla 7 Prueba de normalidad de las puntuaciones de aplicación del trabajo mixto y desempeño laboral</i> .....	34
<i>Tabla 8 Correlación de Spearman entre el trabajo mixto y la dimensión motivación del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.</i> .....	35
<i>Tabla 9 Correlación de Spearman entre el trabajo mixto y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.</i> .....	36
<i>Tabla 10 Correlación de Spearman entre el trabajo mixto y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.</i> .....	37
<i>Tabla 11 Correlación de Spearman entre el trabajo mixto y la dimensión formación y desarrollo profesional del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.</i> .....	38

## RESUMEN

La investigación titulada "Trabajo mixto y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022"; planteó el objetivo de determinar la relación que existe entre el trabajo mixto y el desempeño laboral; cuyo tipo de investigación fue básica, con diseño no experimental, transeccional y correlacional; con una población de 70 trabajadores que desarrollaron trabajo mixto, a quienes se les aplicó dos cuestionarios estructurados tipo Likert; cuyos resultados fueron: Del total de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, un 62,9% que presenta desempeño laboral alto opina que el trabajo mixto es bueno; en tanto que un 24,3% que obtuvo un desempeño laboral alto manifiesta que el trabajo mixto es regular; de otra parte, un 10% de alto desempeño percibe el trabajo mixto como malo; cuya la correlación  $Rho= 0,033$  indica que se cuenta con evidencia suficiente para no establecer correlación entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte; asimismo, el  $P\text{-valor}= 0,789$  confirma la no asociación estadística. Llegando a concluir que no existe relación entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, trabajo mixto.

## **ABSTRACT**

The research entitled "Mixed work and job performance of the staff of the Conchucos Norte Health Network, 2022"; raised the objective of determining the relationship between mixed work and job performance; whose type of research was basic, with a non-experimental, transactional and correlational design; with a population of 70 workers who developed mixed work, to whom two structured Likert-type questionnaires were applied; whose results were: Of the total of the workers of the North Conchucos Health Network, 62.9% who present high job performance think that mixed work is good; while 24.3% who obtained a high job performance state that mixed work is regular; on the other hand, 10% of high performers perceive mixed work as bad; whose correlation  $Rho = 0.033$  indicates that there is sufficient evidence not to establish a correlation between mixed work and the work performance of the workers of the Conchucos Norte Health Network; likewise, the  $P\text{-value} = 0.789$  confirms the non-statistical association. Concluding that there is no relationship between mixed work and the job performance of the workers of the Conchucos Norte Health Network.

**Keywords:** Job performance, mixed work.

## I. INTRODUCCIÓN

Desde que comenzó la pandemia por Covid-19, las organizaciones públicas y privadas han experimentado diversas transformaciones en sus métodos de trabajo, sobre todo en cuanto al desempeño de sus colaboradores, pasando del trabajo eminentemente presencial al trabajo remoto y, posteriormente, al trabajo híbrido o mixto, en el que se alterna la presencialidad de los trabajadores con el home office o el trabajo virtual desde casa, que según indica el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), previo a la emergencia sanitaria actual, en Latinoamérica solo trabajaban de forma remota por debajo del 2% de la fuerza productiva, pero durante la pandemia, Argentina fue uno de los países que mostró mayor porcentaje de trabajo remoto (30%) (El Diario Ar, 2022). En el caso de Colombia, se sabe que de todas las organizaciones que han decidido continuar con el trabajo remoto, un 25% lo hará una vez por semana, mientras que el 40,5% implementará esta modalidad dos veces a la semana, en tanto que el 25% desean hacerlo inter diario y un respetable 9,5% lo implementará de forma permanente (Semana, 2022). Por otro lado, el gobierno francés mostró niveles duplicados del trabajo remoto, el cual se incrementó de 25 a 50%, comparativamente del 2019 al 2020. Los números en Inglaterra, Australia y Dinamarca tienen registros muy similares. Sin embargo, el país con menos trabajadores en forma remota fue Italia, donde menos del 20% pudieron tomar esta modalidad; asimismo, en Brasil, aunque antes de la pandemia el trabajo remoto era del 5%, y para el 2020 se duplicó a 10%, no significó un incremento significativo (Samaniego, 2021).

De igual manera, el desempeño tiene íntima relación con la productividad, pues tal como menciona Jackson et al (2020) las compañías deben innovar formas en las cuales sus empleados puedan ser más productivos, incluso durante la emergencia sanitaria, cuando se tienen que aplicar novedosos mecanismos tecnológicos de competitividad, tales como el trabajo a distancia, trabajo remoto o también llamado teletrabajo, y, por supuesto, durante los últimos meses de transición, el llamado trabajo híbrido o mixto (Awan et al, 2017).



Es así que desde 2021 muchas empresas y entidades del estado han priorizado el teletrabajo, trabajo remoto o trabajo virtual, sin embargo durante 2022 esta modalidad de trabajo fue reemplazada por el trabajo híbrido o trabajo mixto, lo que implica una mayor flexibilidad a todos los niveles, modalidad que parece se quedará como prioritaria en las organizaciones; así lo evidencia una encuesta desarrollada por MIT Sloan Management Review, donde se han encuestado a 1.561 directivos IT (desde CIOs, a CEOs, pasando por administradores de sistemas y personal IT) de 12 países y en el que llegan a concluir que el 35% ya considera que ofrecer a los trabajadores la posibilidad de desarrollar su labor a distancia es una condición indispensable para que una oferta laboral sea atractiva, mientras que un 59% afirma que ofrecer esa posibilidad es una de las ventajas que se pueden ofrecer a cualquier trabajador para incrementar su compromiso con la empresa (Benavides y Silva, 2022).

Según Jorge Arias, director de Google Workspace en Latinoamérica, una encuesta realizada con IDC encontró que el 63,3% de los trabajadores de la región creen que son más productivos en casa. Además, obtienen beneficios adicionales, como ahorros en tiempo de viaje, gasolina y/o dinero de boletos, así como mejor comida. Arias destaca que el 53 % indica que los principales beneficios del trabajo remoto son la tranquilidad y el bienestar, seguido de la mejora de la productividad (43%) y una mayor lealtad (41%). Del lado comercial, 85 ejecutivos dicen que la experiencia es mejor y esta identificación por parte de los colaboradores significa a su vez en una mejor experiencia para el cliente (Salvador et al, 2021).

La realidad peruana fue muy similar, gracias a la globalización tecnológica e informativa, se pasó del confinamiento estricto al trabajo remoto, y de éste al trabajo mixto de forma progresiva; sin embargo, el gobierno peruano dispuso la continuación del trabajo remoto a nivel nacional, mediante el Decreto de Urgencia N° 115-2021 (El Peruano, 2021). Esto significa que las empresas estarán en posibilidad de continuar con el trabajo remoto a sus empleados por un año más si así lo deciden.

Respecto al desempeño, en el Perú, durante el año pasado se ha incrementado notablemente la utilización de plataformas digitales y herramientas tecnológicas para el trabajo tal es así que, un estudio de Ipsos menciona que tres de cada cinco personas vienen laborando de forma remota, lo que demuestra que las empresas toman como prioridad ponerse a la altura de los cambios tecnológicos y requieren que su personal venga más capacitado; especialmente cuando hay ciertos cambios en las relaciones humanas y pequeños cambios en la práctica de los valores (Benavides et al, 2021).

Es por ello que la modalidad de trabajo remoto o mixto, así como otras opciones para salvaguardar la salud de los trabajadores, fueron implementadas con prioridad por parte de las instituciones públicas peruanas para contrarrestar el avance del covid-19 (Amable et al, 2021). Esta medida tuvo buenos resultados, pues en el Perú, se elevó de 45% a 62% preferencia por el trabajo mixto; asimismo, el 54% de empresas peruana señala que la productividad de su empresa se elevó con el trabajo remoto y la modalidad mixta (Ochoa, 2021).

En la Red de Salud Conchucos Norte, al igual que en todas las redes de salud del sector salud, se ha establecido el trabajo mixto como prioridad para los trabajadores bajo los diversos regímenes laborales. Es así que mediante Resolución Ministerial N° 1275-2021-Minsa (MINSA, 2021) se dispone el retorno progresivo al trabajo presencial, con énfasis en la modalidad mixta; de manera que se dispuso que la totalidad de trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte realicen trabajo mixto, respetando el aforo máximo permitido, así como las disposiciones que establecen la progresividad en cuanto al retorno presencial, manteniendo las precauciones de contagio dentro de las instalaciones (El Peruano, 2022).

De modo que, el planteamiento del problema de estudio se presenta así: ¿Qué relación existe entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022?

Del mismo modo, el estudio se justifica desde la óptica de relevancia social: es relevante por los cambios experimentados en los métodos de trabajo presencial, remoto y mixto de los empleados de la organización, así como en el uso de

nuevas tecnologías y prácticas laborales. Por otra parte, se justifica por las implicaciones prácticas del aporte hacia la red de Salud de Conchucos Norte, en la cual los resultados de la investigación sirvieron para diseñar o mejorar un sistema mixto de trabajo con el propósito de mejorar los resultados del trabajo. En definitiva, se justifica por la utilidad de la metodología ya que el estudio sirve para continuar con otros estudios relacionados con este tema o incluso puede ser replicado en otras redes de salud de nuestra región o a nivel nacional, según se cuente con las instalaciones disponibles y amplia documentación, así como a nivel logístico en cuanto a factores humanos y requerimientos materiales, sobre todo porque cuenta con el apoyo de los responsables de la institución con la que se trabajó.

Como objetivo general se propuso: Determinar la relación que existe entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022. Se desprenden los objetivos específicos: 1) Establecer la relación que existe entre el trabajo mixto y la dimensión motivación del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022. 2) Determinar la relación que existe entre el trabajo mixto y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022. 3) Establecer la relación que existe entre el trabajo mixto y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022. 4) Determinar la relación que existe entre el trabajo mixto y la dimensión formación y desarrollo profesional del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.

En cuanto a las Hipótesis, se planteó la siguiente hipótesis general:

Hi: Existe relación directa y significativa entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.

H0: No existe relación entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se presentan estudios previos relacionados con este estudio; Asimismo, se presentan los fundamentos teóricos relacionados con las variables: trabajo mixto y desempeño laboral, y se han publicado diversas encuestas recopiladas sobre artículos científicos en revistas, indexación y trabajos de investigación en el país y en el exterior.

Respecto a investigaciones previas, a nivel internacional se tienen: Montero y Zúñiga (2020) en su tesis de especialización titulada “Afectación en el desempeño laboral del personal sanitario de Emermédica en las ciudades de Bogotá y Villavicencio en el primer semestre de 2020”, propusieron el objetivo de analizar cuáles son los factores que afectan el desempeño laboral del personal sanitario de Emermédica en las ciudades de Bogotá y Villavicencio, en el primer semestre de 2020. Estudio observacional de tipo mixto, de corte transversal y diseño explicativo secuencia; se usó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. La población consta de 108 personas de 30 a 50 años, 54 usuarios de clínicas de Bogotá y Villavicencio y 54 personal sanitario en estas mismas locaciones. Entre los resultados, el desempeño del personal sanitario, se encuentra entre el nivel medio y alto, con una ponderación total de 96% (38% medio y 58% alto). Concluyeron que se evidencia que el ritmo de trabajo del personal sanitario es excesivo, sus tiempos de descanso físico es poco y su lapso de receso mental es casi nulo, lo que arroja que un gran porcentaje de personal soportan desnivel emocional, irritabilidad, ansiedad, tristeza y hasta depresión. Todos estos síntomas fueron los hallazgos más notorios, por lo que es muy evidente la baja significativa en el desempeño laboral.

Por otra parte, Landucci (2020) en su investigación científica “Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil”, cuyo objetivo fue organizar al personal docente del nivel primario al interior de una institución educativa, a fin de que puedan reorganizar su presencialidad pero reduciendo el riesgo psicosocial dándoles la opción del trabajo remoto, a través de una orientación mixta, tipo aplicada, nivel exploratorio,

método no experimental. La población lo componen 51 educadoras, la muestra la conformaron 42 educadoras con doble presencia. En este trabajo se usó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales proporcionado por el Ministerio del Trabajo; se aplicó una entrevista semi – estructurada. Los resultados se pudieron demostrar, que las docentes con la modalidad mixta trabajaban más horas que antes, y que la modalidad de clases virtuales no es adecuada para los estudiantes, sobre todo para aquellos que recién empezaban su vida escolar. Llegó a concluir que las actividades y el horario de trabajo se han incrementado, y esto lleva a dificultar la recuperación diaria también ha influir negativamente en el ámbito familiar de las profesoras. La evidencia es que nos encontramos en un círculo donde el patriarcado es mucho más rígido, teniendo a esta como el machismo, donde la fémina es responsable del hogar y de educar a los vástagos, ello hace que se concluya por la desigualdad de realizar dichas labores o roles entre hombres y mujeres.

Finalmente, Soto (2019) en su tesis de maestría “Evaluación y análisis cuantitativo y cualitativo del sistema de teletrabajo implementado en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI)”, trabajó con el objetivo de estudiar el impacto que tiene el trabajo remoto dentro del INAPI, sobre todo el balance de la vida en familia y los deberes del trabajo, así como la administración del tiempo y el conocimiento laboral. Metodología cualitativa, orientación interpretativa, de carácter exploratorio y descriptivo. La investigación se realiza con 17 trabajadores remotos y 31 trabajadores presenciales, de una población de 185 colaboradores; se le sometió a la técnica cualitativa de focus groups y entrevistas semiestructuradas, y en la técnica cuantitativa se utilizó la encuesta con un cuestionario. Entre sus conclusiones, se defiende sus efectos positivos. De esta manera, sus enormes beneficios latentes, que contienen reducción en costos de ambientes físicos, mano de obra y rotación del personal, el aumento de riquezas y el incremento de la productividad, así como se experimenta una mejor relación entre la presencia en la familia y el ámbito personal, ante los desafíos y dificultades los directivos no deberían de cegarse de la gestión en el nuevo entorno organizativo. Se observa que en los años 2016 y 2017 que aumentó la

productividad en 4 de las 7 áreas donde se decidió el pase al trabajo remoto dentro del INAPI.

Respecto a estudios anteriores en nuestro país, tenemos: Aguilar et al (2021) en su tesis de maestría “El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral”, cuyo objetivo fue cómo se relacionan el desempeño laboral con el teletrabajo en los empleados dentro del Perú y cómo el teletrabajo impacta en la satisfacción laboral, balance trabajo y familia y agotamiento laboral dentro de la pandemia del covid-19. Metodología fue descriptiva correlacional, no experimental y transeccional; cuyo universo de estudio fue de 350 empleados con teletrabajo, de ellos 150 son empleados con teletrabajo obligado (muestra); se utilizó la encuesta y un cuestionario. Llegando a concluir que cuando es obligado el teletrabajo trae consigo consecuencias negativamente que afectan el desempeño laboral. Finalmente, las mujeres con trabajo remoto obligado presentan mayores niveles de agotamiento laboral. Respecto a las correlaciones mediante ANOVA, se tiene que el Balance Trabajo Familia del Teletrabajo y el Desempeño Laboral es 0,20492, con lo que se refuta la hipótesis de trabajo; asimismo, la relación entre agotamiento Labora y Desempeño laboral es 0,012061, entendiéndose que un menor agotamiento está relacionado a un mejor desempeño; asimismo, la relación entre Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral es 0,65431, entendiéndose que hay una relación positiva entre el desempeño laboral pudiéndose interpretar que a mayor desempeño mayor satisfacción laboral y viceversa.

Por otra parte, Furugen (2021), en su tesis de maestría “El teletrabajo y el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayan, 2021”, plantearon el objetivo establecer cómo influye el teletrabajo de los empleados en el desempeño laboral durante la pandemia. Estudio descriptivo, correlacional, no experimental y transversal, con un universo de 86 empleados municipales, siendo una muestra censal; se trabajó con una encuesta y el recojo de datos fue un cuestionario. Se halló como resultados que el 62,8% tienen una opinión regular del teletrabajo; el 20,9% perciben como alto, y un 16,3% mencionan que es bajo el teletrabajo. Un 82,6% percibe el desempeño laboral con el nivel medio; en tanto que el nivel malo es

detectado por el 10,5%; y finalmente un 7% mostró un nivel bueno. La correlación arrojó  $Rho= 0,593$ , con una significancia de 0,000; creando una correlación directa y significativa. De tal manera la variable Teletrabajo influye positivamente en el Desempeño Laboral de los empleados de la Municipalidad.

Por último, Rojas (2021) en su tesis de maestría “Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020”, trabajó bajo el objetivo establecer la dependencia que se presenta entre la percepción de los empleados respecto a las variables de estudio. La metodología utilizada fue científico hipotético deductivo, investigación básica, de alcance descriptivo y con diseño correlacional, de corte transversal y cuantitativa; para recoger los datos se emplearon dos cuestionarios bajo la técnica de encuesta. La población estuvo conformada por 195 empleados bajo la modalidad del trabajo remoto, conformando la muestra de estudio 60 empleados. El valor de correlación fue  $Rho= 0,649$ , con lo cual se valida la hipótesis de trabajo, concluyendo que sí existe asociación entre las dos variables.

En el ámbito regional y local se consultaron los siguientes trabajos previos: Granados (2021) en su tesis de maestría “Motivación y desempeño laboral del personal asistencial del departamento de gineco obstetricia, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020”, tuvo la finalidad de establecer el nivel de asociación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores asistenciales del área de Gineco – obstetricia del hospital. El trabajo fue aplicado, asociativo, con diseño no experimental, de profundidad transeccional. Se contó con 50 trabajadores como muestra censal. Los resultados mostraron que el 36% posee alta motivación y un buen desempeño laboral; estableciendo una relación fuerte entre la motivación y el desempeño laboral, cuyo valor  $Rho= 0,722$ . El 38% mostró niveles de motivación intrínsecos altos coherentes a un eficiente desempeño laboral, donde el nivel  $Rho=$  de 0,775; en tanto que un 26% mostraron niveles de motivación extrínsecos altos en relación a un desempeño laboral eficiente, cuyo valor  $Rho= 0.753$ , concluyendo que: existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en el departamento de Gineco- obstetricia, con un valor de “sig” de 0,000, al 95% de confianza. De esta

manera, muestra una correlación de Spearman es 0,730, correlación significativa muy alta.

Por su parte, Bojórquez (2021) en su tesis de maestría “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021”, trabajó con el objetivo de establecer qué correlación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el trabajador. Con metodología de nivel relacional, diseño no experimental, descriptivo correlacional y transversal. Se trabajó con 56 trabajadores siendo población y muestra a la vez; la técnica empleada fue la encuesta y sus instrumentos fueron dos escalas de valoración para cada variable. Los resultados mostraron que el desempeño laboral es percibido como medianamente eficiente por el 53,6% de empleados. Concluyendo que existe una relación fuerte y significativa ( $Rho=0,734$ ;  $P\text{-valor } 0,000 < 0,05$ ) entre el clima organizacional y desempeño laboral.

Se describen los conceptos y fundamentos de la variable desempeño laboral, seguidamente se describen sus dimensiones, y posteriormente, se describe la variable trabajo mixto y sus dimensiones.

Según Mazariegos (2015), el desempeño laboral se define como un entorno emocional desencadenado por factores de motivación laboral y el desempeño laboral puede influir en el éxito de la organización. Los empleados buenos o de alto desempeño pueden cooperar hacia la consecución de los fines de la organización y la implementación completa de actividades y procedimientos (Baldassarre, 2020). En una empresa u organización, la forma en que se mide el desempeño de los colaboradores se basa en el logro de los objetivos individuales (Martínez, 2013). La organización solamente se dedica a medir los resultados laborales del empleado y analizar su desempeño para cada tarea que le asigna el superior inmediato, cada evaluación se fundamenta en los resultados laborales del empleado de acuerdo a la función y puesto que tiene dentro de la organización (Rani, et al, 2021). Por otra parte, el desempeño laboral es el desarrollo, cumplimiento y logro de las metas y objetivos alcanzados por los empleados en un período de tiempo determinado (Campuzano y Salazar, 2019).



Por otra parte, Franklin y Krieger (2016) mencionan que el desempeño laboral es el conjunto de comportamientos de los empleados en el camino hacia el logro de las metas establecidas, lo que hacen y el resto se consideran estrategias personales para alcanzar las metas de la empresa.

Las dimensiones de esta variable consideradas en este estudio son:

**Motivación:** Toda organización se verá influida por una mezcla de vivencias, sentido ético, visión de futuro y prosperidad esperada. Estos factores unidos forman la motivación de los integrantes. Saber cuán motivados están todos en el equipo fue tan pronto como se descubrieron herramientas que trascienden en la evaluación y optimización de la organización (Peralta, 2016).

Asimismo, Romero (2014) percibe la motivación como atracción dirigida a una meta: supone que la acción que desarrolla la persona permite la aceptación del esfuerzo necesario para lograr el fin; incluye necesidades, tensiones, deseos, incomodidades y expectativas, y constituye una etapa en el aprendizaje y la motivación para seguir aprendiendo (Espinoza et al, 2018).

La motivación se define como las circunstancias que hacen que los empleados desarrollen un trabajo relativamente intensivo en la organización; son las intenciones, respuestas naturales y actitudes del individuo expresadas cuando se presentan los estímulos generados por el ambiente laboral (Ministerio de Salud, 2009).

**Responsabilidad:** la responsabilidad corporativa abarca un conjunto de funciones que se cumplen sin depender de los resultados. Es por este hecho que las personas mal administradas procuran evadir sus responsabilidades y trasladar la carga a los demás, en su mayoría a niveles superiores, quienes se ven obligados a tomar decisiones y así decidir si son positivos o negativos. Las personas que tomaron estas decisiones primero formaron una espiral negativa (Pérez, 2018).

La responsabilidad de encarnar un tipo de ética, sus valores y principios incluyen el respeto por los trabajadores, los procesos de ingeniería que impactan en el ambiente, escuchar y consultar las sugerencias de los trabajadores dentro del

área de trabajo, y se fundamenta en el círculo de relaciones de compañerismo dentro del cual debe primar la transparencia, que ciertamente debería experimentarse una cierta identidad y sobre todo una mayor confianza entre todos y la identificación con el ambiente laboral (Vives,2017; Shevchuk et al, 2015).

La responsabilidad significa que el trabajador asuma compromiso serio respecto a las tareas encomendadas, asimismo, responder por sus actos y producir más de lo que se espera de él; es un valor que le impulsa a pensar, organizar y orientar su comportamiento dentro de la organización y la sociedad (Samur & Seren, 2017).

Trabajo en equipo: Se entiende como la influencia con la que los miembros de una organización pueden aportar con voluntad y entusiasmo para alcanzar los objetivos organizacionales (García, 2017; Valdunciel, 2017). Quien posee tal poder se llama líder, y es quien influye en la decisión que cada integrante del grupo realiza, además el líder es quien influye en los demás sin necesidad de tener un cargo de jefatura. Por tanto, liderar es la capacidad de coordinación, de orientación, y por supuesto, de persuadir que los demás accionen de forma armónica, logrando un máximo resultado con un mínimo de esfuerzo.

El trabajo en equipo genera el ánimo de involucrarse, de estimular a otros y ocasionalmente de integrarse dentro de los equipos para el logro de los objetivos, teniendo en cuenta los siguientes factores: relaciones de trabajo, cohesión, dirección y comunicación (García, 2017; Valencia, 2012).

El trabajo en equipo es la capacidad de delegar responsabilidades y autoridad a los empleados en función de las necesidades del trabajo. Considere la mencionada facilidad de motivación, liderazgo y desarrollo de liderazgo (Jetha et al, 2021).

El trabajo en equipo se define como gestionar a través de los demás, anticipar oportunidades y limitaciones, apoyar a las organizaciones de manera efectiva y adecuada en el proceso de cambio, adaptarse a las circunstancias externas internas y externas y regularlas (Raadabadi et al, 2020; Vivanco, 2015).

Formación y Desarrollo Profesional: desarrollar el potencial humano se ha vuelto un mecanismo para tratar temas se suma importancia de la planificación, capacitación y desarrollo organizacional. Al ofrecer un lenguaje común, construir una red de colaboradores y establecer una visión compartida de la organización, pueden acelerar el desarrollo de habilidades para conseguir la optimización de la comunicación entre los colaboradores (Weert & Tatnall, 2015).

El desarrollo humano se define como la oportunidad de crecer y desarrollarse personalmente y profesionalmente (Almost et al, 2019). Asimismo, se trata de un conjunto de acciones de modificación planeados con una base de valores que se orientan a obtener mejores resultados dentro de la organización, el bienestar material y emocional de los colaboradores; es aquí que se brindan capacitaciones para desarrollar las facultades profesionales y técnicas, opciones de ascender y ser promovidos en la organización, y por supuesto, acceder a los servicios que ofrece la organización (García, 2017).

Desplegar potencialidades del trabajador quiere decir que se debe mejorar su nivel de desempeño, para lo cual hay que potenciar su habilidades y destrezas, así como su nivel de conocimiento y actitud, que finalmente es beneficiosa para la organización, por cuanto maximiza el desempeño, obteniendo trabajadores con mayor flexibilidad y adaptación a los cambios corporativos (Luthais, 2018).

En seguida se desarrolla la variable: trabajo mixto.

El término trabajo mixto surge durante la pandemia por Covid-19, que, según la realidad mundial, se trata de una modalidad de trabajo en la que se presta servicios de forma presencial y remota paralelamente; es decir, que el trabajador brinda sus servicios mediante el trabajo virtual o teletrabajo o trabajo a distancia durante ciertas horas o días a la semana y completa su jornada laboral diaria o semanal de forma presencial en el centro laboral (Lunde et al, 2022; Tahira et al, 2020).

La adecuada medida de este modo de trabajo es fundamental para intentar el trabajo confiable. En el entorno de enfermedad pandémica, CEPAL/OIT (2020) resalta las acciones que han tomado en América Latina a grado regulatorio sobre

el teletrabajo en el entorno de la enfermedad pandémica y mostrarse fundamental y establecer con claridad la variación que tienen el trabajo que se desarrolla a distancia con el denominado teletrabajo (ILO, 2020).

En un lugar de trabajo mixto común, ciertos o todos los empleados poseen la independencia de seleccionar dónde y en qué momento laborar, dividiendo su tiempo entre laborar a partir de vivienda o en la oficina central. Una organización que usa el modelo de espacio de trabajo híbrido puede tener una o algunas oficinas en las cuales una sección de sus empleados asista de forma regular, a medida que lo demás labora de forma remota o a partir de vivienda (Prevenson, 2021).

De ello se enmarca las dimensiones del trabajo mixto o híbrido que son las siguientes:

Trabajo presencial: este tipo de trabajo se ejecuta en las instalaciones físicas de la empresa. De manera presencial, realizan el servicio los trabajadores, ya que en la posibilidad de laborar físicamente en las dentro de la organización (Varianou et al, 2019; Cedeño et al, 2018).

Los indicadores del trabajo presencial son:

Planificación: es aquel proceso o dirección del trabajo, donde se programan los resultados que se pretenden obtener mediante tácticas para poder conseguirlos (Ghorbanpoor et al, 2019).

Según Sommerland et al (2017) la planeación es la funcionalidad administrativa que implica la definición de las metas de la empresa, el establecimiento de las tácticas para conseguir y desarrollar los planes para completar y coordinar las ocupaciones laborales. Por consiguiente, tiene que ver tanto con los objetivos (el qué) y con (el cómo). Por su lado, Van der Water et al (2020) asegura que la carencia de idealización va juntas, de esta forma que conceptualizar la planificación es dibujar el camino antecedente de comenzar a construirlo. El proceso de organización, es la base o el cimiento de toda organización, debido a

que en ella está establecido las metas y las tácticas que se han de usar para lograr alcanzarlos (Michaels & Wagner, 2020).

Organización: Según, Ghorbanpoor et al (2019) es conseguir que el desempeño de la organización resulte fácil para los procesos sean claros para quienes laboran dentro de ella, en este periodo se precisan las áreas funcionales, los cimientos, los procesos, sistemas y jerarquías para poder conseguir las metas de la empresa, así como los métodos y programaciones para realizar el trabajo.

Sin embargo, se conceptualiza a la organización como la funcionalidad administrativa que trata sobre contar con una estructura en el trabajo para poder hacer las metas organizacionales. De esta manera, hablamos de un proceso fundamenta, los gerentes diseñan una estructura organizacional. La constitución organizacional es el documento formal donde se colocan los puestos de trabajo de una organización. Una vez que los gerentes modifican la composición, permanecen poniendo en práctica el diseño organizacional (Sommerland et al, 2017).

Según, Quezada (2020) plantea que es fundamental pues establece los niveles jerárquicos donde menciona cada una de las funcionalidades de cada miembro, con el objeto de conseguir lo planeado, los principios son: a) Especialización, está establecido según las capacidades y destrezas de cada individuo. b) Unidad de mando, para cualquier actividad que se realice frecuentemente habrá un solo líder el cual tendrá que producir los resultados. c) Jerarquía, es muy importante conceptualizar este paso debido ya que ayudará a emprender directivas para conseguir los planes, a partir del mayor directivo hasta el grado operativo.

Dirección: Nankongnab et al (2018) indica que la dirección es la funcionalidad de poder influir en los trabajadores que permanecen bajo su dirección con la finalidad de lograr los objetivos corporativos. Koontz, et al (2018) precisan que la dirección es la capacidad de los administradores de poder influir sobre sus trabajadores para lograr ayudar a cumplir las metas trazadas en toda empresa por medio de estimulaciones, supervisión y comunicación clara.

Además, Quezada (2020) indica que se muestran funcionalidades concretas en esta fase: a) Supervisión: es el seguimiento frecuente que se realiza a los trabajadores de niveles inferior detectando falencias y reconocimientos. b) Comunicación: se ejecuta entre el emisor receptor lo cual debe llevarse de manera adecuada en toda la empresa sin barreras y con claridad, es así que en algunos casos se tendrá que llevar por escrito. c) Liderazgo: es la manera de influenciar de forma positiva estas estrategias tendrán que usar los líderes al mando. d) Motivación: significa fomentar a los otros por medio de incentivos, reconocimiento para que de esta forma trabajen con enardecimiento y se llegue a consumir con la meta deseada. e) Toma de decisiones: tomar acciones ante una situación o problema que ocurra, no dejar pasar las oportunidades. f) Trabajo en grupo: es juntar esfuerzos sinérgicamente haciendo un trabajo en general entre líderes y subordinados para realizar un mejor trabajo, donde la técnica es positiva y útil (Michaels & Wagner, 2020).

Control: nos posibilita garantizar el logro de las metas, con ella podemos llegar a conseguir los objetivos. Ya que será capaz de tener control en los procesos que conllevan a tener resultado, por medio de una administración eficiente. Un sistema de control dispone de las próximas propiedades según (Van der Water et al, 2020): a) Debería de ser llevado a cabo por quien hace el trabajo; b) Implantar límites de control; c) Disponer de autoridad; d) fines claros; e) Estar bien capacitados; f) Disponer de conjuntos y materiales adecuados.

Trabajo remoto: es cuando se presta servicios a una persona, de manera física en su domicilio o sitio de retiro domiciliario, usando cualquier medio que permita hacer las tareas fuera del centro de trabajo, constantemente que la naturaleza de las tareas lo posibilite (SERVIR, 2020).

El teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia, en nuestro estado se encuentra regulado por la Ley N° 30036. En Perú, el teletrabajo, a partir de mayo de 2020, tiene como objetivo continuar laborando en las instituciones estatales, debido a las circunstancias epidemiológicas de la pandemia del coronavirus, según lo establecido en Artículo 16 del Decreto Supremo N° 094-2020PCM (PCM, 2020; Baltina & Vitola, 2014).

Como resultado, el trabajo remoto se ha convertido en trabajo remoto temporal en medio de la pandemia, lo que permite a los trabajadores compaginar sus obligaciones laborales con el trabajo familiar, bajo la dirección de sus jefes y utilizando las TIC, por lo que los empleados que optan por trabajar de forma remota se convierten en teletrabajadores (Rojas, 2021; Gourlart et al, 2018).

Los indicadores del trabajo remoto son: el entorno físico donde realizara sus actividades fuera de la empresa; implementando las TIC; y la modificación en la empresa para la utilización de las ocupaciones (Llamosas, 2015).

Espacio físico: Con interacción al espacio físico o ambiente de trabajo, hace falta disponer de un espacio dentro del hogar que se adapte a las exigencias del trabajo, siempre considerando los equipos informáticos como una laptop, teléfono móvil, entre otros. Por supuesto que estas condiciones deben permitir las comodidades físicas y ergonómicas para una adecuada ejecución del trabajo, así como destinar un espacio dentro de la casa que combine el trabajo con la vida de familia (Álvarez, 2020).

Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC: estas son herramientas que se utilizaran en el procedimiento de la comunicación. Su ejecución ha llevado a que muchas empresas hagan uso de estas en el ámbito laboral, de esta manera se necesita el acceso a internet que permita conectarse rápidamente para acceder a los recursos digitalizados, cuidar la información de cada actividad realizada, como por ejemplo en los correos electrónicos conferencias vía web y videos. De esta manera ayudara a mejorar la productividad (Bayón y Zerbi, 2020; OIT, 2020).

Modificación en la organización: es el cambio en la gestión de la actividad laboral de lo presencial al trabajo remoto. En el trabajo remoto las horas no son medibles, por ello se requiere de otro tipo de control para los procesos que se realizan (Gourlart et al, 2018). Esto llevara a que el líder de la empresa confié en su trabajador en cada actividad que realice con habilidades y competencias. De esta manera los trabajadores remotos se verán obligados a conciliar su vida privada con el trabajo logrando una libertad para el trabajo y la producción (Bouziri et al, 2020).

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

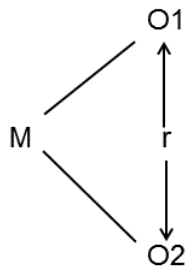
Este estudio fue básico, que según Hernández, et al (2018) es una investigación que se caracteriza porque busca la generación de un nuevo conocimiento o propone nuevas teorías; para el caso específico de nuestra investigación, el aporte al conocimiento es que las variables de estudio no se correlacionan entre sí, fundamentalmente por no haberse establecido cuidadosamente los mecanismos entre el trabajo mixto en función del desempeño laboral de los trabajadores de la institución con la que se trabajó.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Se eligió el diseño no experimental, transeccional y correlacional, que según Hernández et al (2018) se trata de estudios sin manipulación intencional de las variables de estudio, por lo tanto el observador solo captura el fenómeno que se desarrolla de forma natural y los analiza posteriormente; fue transversal porque el recojo de información en la población estudiada se desarrolló en un momento específico, fue correlacional, pues la intención fue establecer relaciones o asociaciones entre las variables que se estudiaron (Hernández et al, 2018). Por lo que en el actual trabajo se buscó determinar la asociación entre el trabajo mixto y desempeño laboral.

El esquema es:





Dónde:

M = Muestra.

O<sub>1</sub> = Variable 1: Trabajo mixto.

O<sub>2</sub> = Variable 2: Desempeño laboral.

r = Relación de las variables de estudio.

### 3.2. Variables y Operacionalización

#### Definición Conceptual de la variable 1: Trabajo mixto

En un lugar de trabajo mixto común, ciertos o todos los empleados poseen la independencia de seleccionar dónde y en qué momento laborar, dividiendo su tiempo entre laborar a partir de vivienda o en la oficina central. Una organización que usa el modelo de espacio de trabajo híbrido puede tener una o algunas oficinas en las cuales una sección de sus empleados asista de forma regular, a medida que lo demás labora de forma remota o a partir de vivienda (Prevencionar, 2021).

#### Definición Operacional de la variable 1: Trabajo mixto

El trabajo mixto se midió a través de dos dimensiones: trabajo presencial, y trabajo remoto, cada uno de los cuales se desglosó en sus respectivos indicadores, todos ellos sustentados en las bases teóricas, los cuales se obtuvieron de la aplicación del instrumento respectivo, usando cinco alternativas de respuesta en escalonamiento tipo Likert, que se consolidó en una escala de

medición final estableciendo tres niveles ordinales: eficiente, regular y deficiente (ver anexo 2).

### **Definición Conceptual de la variable 2: Desempeño laboral**

Es el conjunto de comportamientos de los empleados en el camino hacia el logro de las metas establecidas, lo que hacen y el resto se consideran estrategias personales para alcanzar las metas de la empresa (Franklin y Krieger, 2012).

### **Definición Operacional de la variable 2: Desempeño laboral**

El desempeño laboral se midió a través de cuatro dimensiones: motivación, responsabilidad, trabajo en equipo, y formación y desarrollo profesional, cada uno de los cuales se desglosa en sus respectivos indicadores, todos ellos sustentados en las bases teóricas, los cuales se obtuvieron de la aplicación del instrumento respectivo, usando cinco alternativas de respuesta en escalonamiento tipo Likert, que se consolidó en una escala de medición final estableciendo tres niveles ordinales: alto, medio y bajo (Ver anexo 2).

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

### **Población**

La población es un conglomerado finito o infinito de agentes vivos o inertes que comparten características similares, los cuales pueden ser medidos (Valderrama, 2014). Por ello, en nuestra investigación se consideró como población al personal administrativo de la red de salud de Conchucos Norte, con un total de 70 trabajadores.

### **Muestra**

En esta investigación no se trabajó con muestra porque se tomó a toda la población.

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

#### **Técnicas de recolección de datos**

Se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de la información, que según Arias (2012), es una herramienta que ayuda a recoger datos proporcionados por las unidades de estudio a los cuales se aplica el instrumento, que debe haber sido diseñado previamente, según los objetivos propuestos.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

Fueron cuestionarios que consisten en una serie de afirmaciones o interrogantes, usualmente de diferentes clases, que se ha elaborado sistemáticamente y con sumo cuidado, que evidencian aspectos de interés en el estudio, la misma que puede ser aplicado de diversas maneras, tal como de forma presencial como en medios electrónicos con la virtualidad a grupos masivos (Hernández et al, 2014).

Por ello en la presente investigación se hizo uso de dos cuestionarios estructurados, una por cada variable de estudio, según las dimensiones y los indicadores, sustentados en las bases teóricas; los ítems tuvieron tres alternativas de respuesta con escalonamiento tipo Likert.

El cuestionario para medir el trabajo mixto tuvo dos dimensiones: Trabajo presencial (ítems del 1 al 16), y Trabajo remoto (ítems del 17 al 28).

El cuestionario para medir el desempeño laboral tuvo cuatro dimensiones: Motivación (ítems del 1 al 7); Responsabilidad (ítems del 8 al 15); Trabajo en equipo (ítems del 16 al 23); y Formación y Desarrollo Profesional (ítems del 24 al 28).

#### **Validez**

De manera general, la validez quiere decir la fidelidad con la que un instrumento mide con veracidad lo que está diseñado para medir (Hernández et al, 2018). El instrumento de medición fue sometido a la validez por juicio de expertos, dichos

expertos fueron tres profesionales conocedores de la gestión pública, con grado de magíster, con amplia experiencia laboral en las variables de investigación que se utilizaron en el presente estudio.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad quiere decir que un instrumento debe arrojar el mismo resultado tantas veces como se utilice (Ñaupas et al, 2013).

Los instrumentos de medición fueron sometidos a una muestra similar a la población de estudio, en otra institución parecida dentro de la jurisdicción de la Red de Salud Conchucos Norte, cuya muestra fue de 15 sujetos, mediante una prueba piloto que fue procesada con el estadígrafo de confiabilidad de Alpha de Cronbach.

El instrumento de trabajo mixto obtuvo una confiabilidad de 0,919, alcanzado una confiabilidad excelente; en tanto que el instrumento de desempeño laboral arrojó una confiabilidad de 0,929, siendo una confiabilidad excelente.

### **3.5. Procedimientos**

El presente estudio tuvo la siguiente secuencia: en principio se diseñó el instrumento en función del marco teórico, los trabajos previos y por supuesto tomando muy en consideración los objetivos; seguidamente se operacionalizaron las variables, desglosándolas en dimensiones e indicadores, las que dieron origen a los ítems que fueron plasmados con una redacción coherente y permitente, otorgando opciones de respuesta a cada una de ellos; estos instrumentos fueron diligenciados por la muestra de estudio elegida, tras lo cual se sistematizaron en un documento Excel, que fue procesado en el software SPSS, del cual arrojó tablas y gráficos en función de los objetivos, los que fueron interpretados, discutidos y de los cuales se obtuvieron conclusiones y se propusieron recomendaciones finales.

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

Se utilizaron tablas para mostrar los resultados, con sus respectivas interpretaciones estadísticas y operativas. Los resultados fueron sometidos al coeficiente de correlación con sus pruebas correspondientes, con las cuales se establecieron los niveles de correlación entre las variables de estudio según los objetivos propuestos así como de las hipótesis establecidas.

Se trabajó con los programas informáticos Excel y SPSS, que ayudaron a procesar los datos recolectados, organizándolos estadísticamente y logrando obtener tablas cruzadas o de contingencia con los valores de correlación entre variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se respetaron los derechos de autor, citando cada fuente donde correspondió, a fin de mantener un nivel científico.

Se respetaron las normas APA, séptima edición en la totalidad del trabajo, pues el estilo de redacción por su naturaleza debe adaptarse al rigor científico en cuanto a las citas, referencias y tablas.

Se garantizó la originalidad del trabajo de investigación, utilizando para ello el software Turnitin, el cual arrojó el índice de originalidad por debajo del máximo permitido, respetando la normativa penal respecto a los derechos de autor.

Por último, a los participantes se les puso en conocimiento desde el principio que su participación es libre, comunicándoles desde el principio que no existió coacción alguna en el llenado de los cuestionarios; asimismo, se aseguró la confidencialidad de la información brindada, pues se les comunicó que la encuesta era anónima, por lo que pudieron verter sus opiniones libremente. Los resultados de la presente investigación fueron utilizados estrictamente para fines académicos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva

*Tabla 1 Relación entre trabajo mixto y desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022*

		Desempeño laboral		Total	
		Medio	Alto		
Trabajo mixto	Bueno	f	1	44	45
		%	1,4%	62,9%	64,3%
	Regular	f	1	17	18
		%	1,4%	24,3%	25,7%
	Malo	f	0	7	7
		%	0,0%	10,0%	10,0%
Total	f	2	68	70	
	%	2,9%	97,1%	100,0%	

Fuente: Aplicación de los cuestionarios.

Interpretación: Del total de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, un 62,9% que presenta desempeño laboral alto opina que el trabajo mixto es bueno; en tanto que un 24,3% que obtuvo un desempeño laboral alto manifiesta que el trabajo mixto es regular; de otra parte, un 10% de alto desempeño percibe el trabajo mixto como malo.

*Tabla 2 Relación entre trabajo mixto y la dimensión motivación del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.*

		Motivación		Total	
		Media	Alta		
Trabajo mixto	Bueno	f	14	31	45
		%	20,0%	44,3%	64,3%
	Regular	f	4	14	18
		%	5,7%	20,0%	25,7%
	Malo	f	0	7	7
		%	0,0%	10,0%	10,0%
Total	f	18	52	70	
	%	25,7%	74,3%	100,0%	

Fuente: Aplicación de los cuestionarios.

Interpretación: Del total de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, un 44,3% que muestra motivación alta opina que el trabajo mixto es bueno; en tanto que un 20% que alcanza una motivación alta manifiesta que el trabajo mixto es regular; de otra parte, un 10% de alta motivación considera que el trabajo mixto es malo.

*Tabla 3 Relación entre trabajo mixto y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.*

		Responsabilidad		Total	
		Media	Alta		
Trabajo mixto	Bueno	f	2	43	45
		%	2,9%	61,4%	64,3%
	Regular	f	2	16	18
		%	2,9%	22,9%	25,7%
	Malo	f	0	7	7
		%	0,0%	10,0%	10,0%
Total	f	4	66	70	
	%	5,7%	94,3%	100,0%	

Fuente: Aplicación de los cuestionarios.

Interpretación: Del total de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, un 61,4% que presenta alta responsabilidad opina que el trabajo mixto es bueno; en tanto que un 22,9% que tiene una responsabilidad alta manifiesta que el trabajo mixto es regular; de otra parte, un 10% de responsabilidad alta considera que el trabajo mixto es malo.

*Tabla 4 Relación entre trabajo mixto y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.*

		Trabajo en equipo		Total	
		Medio	Alto		
Trabajo mixto	Bueno	f	2	43	45
		%	2,9%	61,4%	64,3%
	Regular	f	2	16	18
		%	2,9%	22,9%	25,7%
	Malo	f	0	7	7
		%	0,0%	10,0%	10,0%
Total	f	4	66	70	
	%	5,7%	94,3%	100,0%	

Fuente: Aplicación de los cuestionarios.

Interpretación: Del total de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, un 61,4% que muestra alto sentido de trabajo en equipo percibe que el trabajo mixto es bueno; mientras que un 22,9% que desarrolla un alto trabajo en equipo manifiesta que el trabajo mixto es regular; asimismo, un 10% que posee un alto trabajo en equipo considera que el trabajo mixto es malo.

*Tabla 5 Relación entre trabajo mixto y la dimensión formación y desarrollo profesional del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.*

		Formación y Desarrollo Profesional		Total	
		Media	Alta		
Trabajo mixto	Bueno	f	2	43	45
		%	2,9%	61,4%	64,3%
	Regular	f	1	17	18
		%	1,4%	24,3%	25,7%
	Malo	f	0	7	7
		%	0,0%	10,0%	10,0%
Total	f	3	67	70	
	%	4,3%	95,7%	100,0%	

Fuente: Aplicación de los cuestionarios.

Interpretación: Del total de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, un 61,4% que obtuvo un alto nivel de formación y desarrollo profesional percibe



que el trabajo mixto es bueno; mientras que un 24,3% cuya formación y desarrollo profesional es alta expresa que el trabajo mixto es regular; finalmente, un 10% que alcanzó una formación y desarrollo profesional alta considera que el trabajo mixto es malo.

## 4.2. Estadística inferencial

### Hipótesis general:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.

*Tabla 6 Correlación de Spearman entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.*

	Valor	Sig. aproximada
Correlación de Spearman	,033	,789 <sup>c</sup>
N de casos válidos	70	

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El valor Rho= 0,033 indica que se cuenta con evidencia suficiente para no establecer correlación entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte; asimismo, el P-valor= 0,789 confirma la no asociación estadística.

Se acepta la hipótesis nula: No existe relación entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte.

## Prueba de normalidad

*Tabla 7 Prueba de normalidad de las puntuaciones del trabajo mixto y desempeño laboral*

Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p-valor
Trabajo mixto	0,394	70	0,000
Desempeño laboral	0,539	70	0,000

Ho: Los datos tienden a una distribución normal

Ha: Los datos no tienden a una distribución normal

En la tabla anterior se muestra la prueba de normalidad de KolmogórovSmirnov (tamaño de muestra mayor que 30) y según el p-valor de las puntuaciones del trabajo mixto es menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) es decir los datos no tienden a una distribución normal; asimismo, las puntuaciones de desempeño laboral tienen el p-valor menor que 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho), es decir los datos de esta variable no tienden a una distribución normal. Es así como se utiliza el coeficiente rho de Spearman para evaluar la correlación.

### Hipótesis específica 1:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el trabajo mixto y la dimensión motivación del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el trabajo mixto y la dimensión motivación del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.

*Tabla 8 Correlación de Spearman entre el trabajo mixto y la dimensión motivación del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.*

	Valor	Sig. aproximada
Correlación de Spearman	-,189	,117 <sup>c</sup>
N de casos válidos	70	

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El valor Rho= -0,189 indica que se cuenta con evidencia suficiente para no establecer correlación entre el trabajo mixto y la dimensión motivación del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte; asimismo, el P-valor= 0,117 confirma la no asociación estadística.

Se acepta la hipótesis nula: No existe relación entre el trabajo mixto y la dimensión motivación del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.

## Hipótesis específica 2:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el trabajo mixto y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el trabajo mixto y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.

*Tabla 9 Correlación de Spearman entre el trabajo mixto y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.*

	Valor	Sig. aproximada
Correlación de Spearman	,047	,701 <sup>c</sup>
N de casos válidos	70	

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El valor Rho= 0,047 indica que se cuenta con evidencia suficiente para no establecer correlación entre el trabajo mixto y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte; asimismo, el P-valor= 0,701 confirma la no asociación estadística.

Se acepta la hipótesis nula: No existe relación entre el trabajo mixto y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte.

### Hipótesis específica 3:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el trabajo mixto y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el trabajo mixto y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.

*Tabla 10 Correlación de Spearman entre el trabajo mixto y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.*

	Valor	Sig. aproximada
Correlación de Spearman	,047	,701 <sup>c</sup>
N de casos válidos	70	

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El valor Rho= 0,047 indica que se cuenta con evidencia suficiente para no establecer correlación entre el trabajo mixto y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte; asimismo, el P-valor= 0,701 confirma la no asociación estadística.

Se acepta la hipótesis nula: No existe relación entre el trabajo mixto y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte.

#### Hipótesis específica 4:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el trabajo mixto y la dimensión formación y desarrollo profesional del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el trabajo mixto y la dimensión formación y desarrollo profesional del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.

*Tabla 11 Correlación de Spearman entre el trabajo mixto y la dimensión formación y desarrollo profesional del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.*

	Valor	Sig. aproximada
Correlación de Spearman	-,025	,839 <sup>c</sup>
N de casos válidos	70	

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El valor Rho= -0,025 indica que se cuenta con evidencia suficiente para no establecer correlación entre el trabajo mixto y la dimensión formación y desarrollo profesional del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte; asimismo, el P-valor= 0,839 confirma la no asociación estadística.

Se acepta la hipótesis nula: No existe relación entre el trabajo mixto y la dimensión formación y desarrollo profesional del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.

## V. DISCUSIÓN

Sobre el objetivo general: Determinar la relación que existe entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022; los resultados obtenidos demuestran que del total de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, un 62,9% que presenta desempeño laboral alto opina que el trabajo mixto es bueno; en tanto que un 24,3% que obtuvo un desempeño laboral alto manifiesta que el trabajo mixto es regular; de otra parte, un 10% de alto desempeño percibe el trabajo mixto como malo; respecto a la correlación, el valor  $Rho= 0,033$  indica que se cuenta con evidencia suficiente para no establecer correlación entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte; asimismo, el  $P\text{-valor}= 0,789$  indica que no existe relación estadística.

Estos resultados difieren con los de Montero y Zúñiga (2020) al sostener que el desempeño del personal sanitario, se encuentra entre el nivel medio y alto, con una ponderación total de 96% (38% medio y 58% alto); pues los resultados en ambas investigaciones respecto al desempeño laboral es similar en el nivel alto. Asimismo, se contraponen a Landucci (2020) quien manifiesta que en su investigación las docentes con la modalidad mixta trabajaban más horas que antes, y que la modalidad de clases virtuales no es adecuada para los estudiantes, sobre todo para aquellos que recién empezaban su vida escolar; estos resultados refuerzan lo hallado en la presente investigación pues existe un cuarto del total de trabajadores que perciben el trabajo mixto como regular. Asimismo, difieren con los resultados hallados por Furugen (2021) al sostener que el 62,8% tienen una opinión regular del teletrabajo; el 20,9% perciben como alto, y un 16,3% mencionan que es bajo el teletrabajo; asimismo, esta misma investigación concuerda con nuestros resultados cuando menciona que un 82,6% percibe el desempeño laboral con el nivel medio; en tanto que el nivel malo es detectado por el 10,5%; y finalmente un 7% mostró un nivel bueno. Sin embargo en la medición de la correlación se contrapone, pues la correlación arrojó  $Rho= 0,593$ , con una significancia de 0,000; creando una correlación directa y significativa. De tal manera la variable Teletrabajo influye positivamente en el Desempeño Laboral de los empleados de la Municipalidad; esta conclusión difiere

de nuestros resultados, pues hallamos que la correlación en nuestro estudio fue directa pero no significativa entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte. Finalmente, se contrapone a los resultados de Rojas (2021) al encontrar que el valor de correlación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú fue  $Rho= 0,649$ , con lo cual se valida la hipótesis de trabajo, concluyendo que sí existe asociación entre las dos variables.

El fundamento teórico de Mazariegos (2015) afirma que el desempeño laboral se define como un entorno emocional desencadenado por factores de motivación laboral y el desempeño laboral puede influir en el éxito de la organización. Los empleados buenos o de alto desempeño pueden contribuir al logro de los objetivos de la organización y la implementación completa de actividades y procedimientos; por otra parte menciona Prevencionar (2021) que en un lugar de trabajo mixto común, ciertos o todos los empleados poseen la independencia de seleccionar dónde y en qué momento laborar, dividiendo su tiempo entre laborar a partir de vivienda o en la oficina central. Una organización que usa el modelo de espacio de trabajo híbrido puede tener una o algunas oficinas en las cuales una sección de sus empleados asista de forma regular, a medida que lo demás labora de forma remota o a partir de vivienda.

En cuanto al primer objetivo específico: Establecer la relación que existe entre el trabajo mixto y la dimensión motivación del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022; nuestros resultados arrojaron que del total de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, un 44,3% que muestra motivación alta opina que el trabajo mixto es bueno; en tanto que un 20% que alcanza una motivación alta manifiesta que el trabajo mixto es regular; de otra parte, un 10% de alta motivación considera que el trabajo mixto es malo. Asimismo, el valor  $Rho= -0,189$  indica que se cuenta con evidencia suficiente para no establecer correlación entre el trabajo mixto y la dimensión motivación del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte; asimismo, el P-valor= 0,117 confirma la no correlación.



Estos resultados se contraponen con los de Granados (2021) al encontrar que el 36% posee alta motivación y un buen desempeño laboral; estableciendo una relación fuerte entre la motivación y el desempeño laboral, por otro lado el 38% mostró niveles de motivación intrínsecos altos coherentes a un eficiente desempeño laboral, en tanto que un 26% mostraron niveles de motivación extrínsecos altos en relación a un desempeño laboral eficiente; sin embargo no concuerda en la correlación cuyo valor  $Rho= 0.730$ , siendo directa y significativa, a diferencia de nuestro hallazgo que arrojó una correlación inversa y no significativa. Por otro lado, nuestros resultados no coinciden con los de Montero y Zúñiga (2020), pues ellos concluyeron que se evidencia que el ritmo de trabajo del personal sanitario es excesivo, sus tiempos de descanso físico es poco y su lapso de receso mental es casi nulo, lo que arroja que un gran porcentaje de personal soportan desnivel emocional, irritabilidad, ansiedad, tristeza y hasta depresión. Todos estos síntomas fueron los hallazgos más notorios, por lo que es muy evidente la baja significativa en el desempeño laboral. En este mismo sentido, discrepan de lo encontrado por Landucci (2020) al sostener que las actividades y el horario de trabajo se han incrementado, y esto lleva a dificultar la recuperación diaria también a influir negativamente en el ámbito familiar de las profesoras.

En este sentido, Romero (2014) percibe la motivación como atracción dirigida a una meta: supone que la acción que desarrolla la persona permite la aceptación del esfuerzo necesario para lograr el fin; incluye necesidades, tensiones, deseos, incomodidades y expectativas, y constituye una etapa en el aprendizaje y la motivación para seguir aprendiendo; lo cual sustenta los hallazgos de nuestra investigación.

En relación al segundo objetivo específico: Determinar la relación que existe entre el trabajo mixto y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022; nuestros resultados arrojaron que del total de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, un 61,4% que presenta alta responsabilidad opina que el trabajo mixto es bueno; en tanto que un 22,9% que tiene una responsabilidad alta manifiesta que el trabajo mixto es regular; de otra parte, un 10% de responsabilidad alta considera que el trabajo mixto es malo; siendo que en la correlación el valor  $Rho= 0,047$

indica que se cuenta con evidencia suficiente para no establecer correlación entre el trabajo mixto y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte; asimismo, el P-valor= 0,701 confirma la no asociación estadística.

Estos resultados difieren con las conclusiones de Landucci (2020) cuando sostiene que en su estudio a las docentes ecuatorianas, nos encontramos en un círculo donde el patriarcado es mucho más rígido, teniendo a esta como el machismo, donde la fémina es responsable del hogar y de educar a los vástagos, ello hace que se concluya por la desigualdad de realizar dichas labores o roles entre hombres y mujeres; lo que significa que la responsabilidad que afrontan las mujeres que desarrollan trabajo mixto, es abrumadora, pero que curiosamente cumplen eficientemente con sus responsabilidades. Asimismo, existe discrepancia con los hallazgos de Aguilar et al (2021) cuando dicen que las mujeres con trabajo remoto obligado presentan mayores niveles de agotamiento laboral; siendo un indicador de que sus responsabilidades son muy extremas al tener que cumplir con el trabajo y con las labores del hogar.

Estos resultados tienen su fundamento en los postulados teóricos de Vives (2017) cuando refiere que la responsabilidad de encarnar un tipo de ética, sus valores y principios incluyen el respeto por los trabajadores, los procesos de ingeniería que impactan en el ambiente, escuchar y consultar las sugerencias de los trabajadores dentro del área de trabajo, y se fundamenta en el círculo de relaciones de compañerismo dentro del cual debe primar la transparencia, que ciertamente debería experimentarse una cierta identidad y sobre todo una mayor confianza entre todos y la identificación con el ambiente laboral.

Respecto al tercer objetivo específico: Establecer la relación que existe entre el trabajo mixto y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022; nuestros resultados evidencian que del total de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, un 61,4% que muestra alto sentido de trabajo en equipo percibe que el trabajo mixto es bueno; mientras que un 22,9% que desarrolla un alto trabajo en equipo manifiesta que el trabajo mixto es regular; asimismo, un 10% que posee un alto

trabajo en equipo considera que el trabajo mixto es malo. Asimismo, el valor  $Rho=0,047$  indica que se cuenta con evidencia suficiente para no establecer correlación entre el trabajo mixto y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte; asimismo, el  $P\text{-valor}=0,701$  confirma la no asociación estadística.

Estos resultados se contraponen con Soto (2019) cuando concluyó que se defiende sus efectos positivos, de esta manera, sus enormes beneficios latentes, que contienen reducción en costos de ambientes físicos, mano de obra y rotación del personal, el aumento de riquezas y el incremento de la productividad, así como se experimenta una mejor relación entre la presencia en la familia y el ámbito personal, ante los desafíos y dificultades los directivos no deberían de cegarse de la gestión en el nuevo entorno organizativo. Esto quiere decir que el trabajo en equipo se ve reforzado por cuanto el trabajador que desarrolla el trabajo mixto o trabajo remoto recibe el estímulo de la familia al pasar más tiempo en su casa.

El sustento teórico se encuentra en García (2017) al referir que el trabajo en equipo genera el ánimo de involucrarse, de estimular a otros y ocasionalmente de integrarse dentro de los equipos para el logro de los objetivos, teniendo en cuenta los siguientes factores: relaciones de trabajo, cohesión, dirección y comunicación.

Finalmente, en cuanto al cuarto objetivo específico: Determinar la relación que existe entre el trabajo mixto y la dimensión formación y desarrollo profesional del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022; nuestros resultados muestran que del total de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, un 61,4% que obtuvo un alto nivel de formación y desarrollo profesional percibe que el trabajo mixto es bueno; mientras que un 24,3% cuya formación y desarrollo profesional es alta expresa que el trabajo mixto es regular; finalmente, un 10% que alcanzó una formación y desarrollo profesional alta considera que el trabajo mixto es malo; respecto a las correlaciones, el valor  $Rho= -0,025$  indica que se cuenta con evidencia suficiente para no establecer correlación entre el trabajo mixto y la dimensión formación y desarrollo profesional

del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte; asimismo, el P-valor= 0,839 confirma la no asociación.

Estos resultados se contraponen a lo hallado por Bojórquez (2021) cuando menciona que el desempeño laboral es percibido como medianamente eficiente por el 53,6% de empleados. Concluyendo que existe una relación fuerte y significativa ( $Rho=0,734$ ; P-valor  $0,000<0,05$ ) entre el clima organizacional y desempeño laboral. Asimismo, nuestros resultados difieren de lo encontrado por Aguilar et al (2021) al concluir que cuando es obligado el teletrabajo trae consigo consecuencias negativas que afectan el desempeño laboral; estos aspectos negativos se ven reflejados en obstáculos para la formación y desarrollo profesional, pues al no existir un límite en el horario que destina el trabajador mixto, no encuentra tiempo disponible para avanzar con sus proyectos de formación, capacitación y desarrollo profesional.

Nuestros hallazgos tienen el fundamento teórico en Luthais (2018), al establecer que desplegar potencialidades del trabajador quiere decir que se debe mejorar su nivel de desempeño, para lo cual hay que potenciar su habilidades y destrezas, así como su nivel de conocimiento y actitud, que finalmente es beneficiosa para la organización, por cuanto maximiza el desempeño, obteniendo trabajadores con mayor flexibilidad y adaptación a los cambios corporativos.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera: No existe relación entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte.

Segunda: No existe relación entre el trabajo mixto y la dimensión motivación del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte.

Tercera: No existe relación entre el trabajo mixto y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte.

Cuarta: No existe relación entre el trabajo mixto y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte.

Quinta: No existe relación entre el trabajo mixto y la dimensión formación y desarrollo profesional del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al Director de la Red de Salud Conchucos Norte:

- 1) Elaborar un plan de aplicación de trabajo en sus diversas modalidades: trabajo presencial, remoto y mixto; a fin de determinar qué tipo de puestos de trabajo administrativo requieren de cada una de estas modalidades de modo que se maximice el desempeño laboral de cada trabajador en función de una evaluación completa.
- 2) Disponer la realización frecuente de encuestas al personal con el fin de conocer los aspectos débiles del desempeño laboral que requieren urgente atención por parte de la institución de modo que se puedan fortalecer dichos aspectos.

Al Administrador de la Red de Salud Conchucos Norte:

- 3) Diseñar e implementar un plan de capacitaciones para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo, sobre todo en la dimensión de formación y desarrollo profesional, cuyo puntaje fue menor que los demás y requiere ajustes desde la organización, para reforzar el desempeño laboral.
- 4) Desarrollar actividades que refuercen la motivación del personal administrativo, mediante charlas, cursos, dinámicas, talleres indoor y outdoor, para lo cual se puede establecer convenios con empresas y/o profesionales especializados en recursos humanos y motivación laboral.

A los trabajadores administrativos de la Red de Salud Conchucos Norte:

- 5) Hacer llegar a la administración y la oficina de personal sus requerimientos necesarios para aumentar su desempeño laboral, así como sus propuestas de trabajo mixto, según sus actividades y funciones, de modo que se puedan potenciar las dimensiones del desempeño laboral.
- 6) Asumir compromisos con la institución, a fin de esforzarse al máximo en cuanto a la motivación, responsabilidad, trabajo en equipo y sobre todo formación y desarrollo profesional.

## REFERENCIAS

- Weert, T. & Tatnall, A. (2015). Information and communication technologies and real-life learning: New education for the knowledge society. *Research gate*, 187-198.
- Aguilar Hueso, C., Jumpa Correa, S., y Martínez Quispe, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. Universidad ESAN.
- Almost, J., Tett, L. C., VanDenKerkhof, E., Paré, G., Strahlendorf, P., Noonan, J., Hayes, T., Van Hulle, H., Holden, J., Silva, V. & Rochon, A. (2019). Leading indicators in occupational health and safety management systems in healthcare: a quasi-experimental longitudinal study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(12), e486-e496.
- Alvarez Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro de trabajo a distancia. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, (43), 175-201.
- Amable, M., Gonzalez, R., & Schneider, C. (2021). Work and nature: collective health challenges towards the sustainable development goals after the COVID-19 pandemic. *J Health Environ Res*; 7, 55-63.
- Arias, F. (2006). *Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Epitesme.
- Awan, A., Afzal, M., Majeed, I., Waqas, A., & Gilani, S. A. (2017). Assessment of knowledge, attitude and practices regarding occupational hazards among nurses at Nawaz Sharif Social Security Hospital Lahore Pakistan. *Saudi Journal of Medical and Pharmaceutical Sciences*, 3(6), 622-630.
- Baldassarre, A., Mucci, N., Lecca, L.I., Tomasini, E., Parcias, M.J., Pereira, C.T., Arcangeli, G., Oliveira, P.A.B. (2020). Biosensors in occupational safety and health management: A Narrative Review. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(7), 24-61.

- Baltina, I., & Vitola, A. (2014). Telework in Europe and Latvia: State-of-the-art and future prospects. *Trends Economics and Management*, 8(18), 21–32.
- Bayón Pérez, J., y Zerbi, A. (2020). El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(3), 183-207.
- Benavides, F. y Silva–Peñaherrera, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID – 19. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. 25(2), 133-146.
- Benavides, F., Amable, M., Cornelio, C., Vives, A., Carmenate, L., Barraza, D., Bernal, D., Silva-Peñaherrera, M. y Delclos, J. (2021). El futuro del trabajo tras la COVID-19: el papel incierto del teletrabajo en el domicilio. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 46(31), 1-8.
- Bojórquez Aramburú, H. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Bouziri, H., Smith, DRM., Descatha, A., Dab, W., & Jean, K. (2020). Working from home in the time of covid-19: how to best preserve occupational health? *Occup Environ Med*;77(7), 509-510.
- Campuzano Aguilar, M. y Salazar Campos, H. (2019). Enfermedades y lesiones por accidente de trabajo: perspectiva psicológica de la salud ocupacional en México. *JONNPR*. 2019;4(7), 720-732.
- Cedeño, K., De la Cruz, M.E., Zambrano, M., Cantos, G., Intriago, S., Soledispa, R. (2018). Seguridad laboral y salud ocupacional en los hospitales del Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 57-68.
- CEPAL/OIT. (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, No 22.



- El Diario Ar. (14 de abril de 2022). *“Home office” en la administración pública, ¿sí o no?* Obtenido de El Diario Ar: [https://www.eldiarioar.com/sociedad/home-office-administracion-publica-si-no\\_1\\_8916952.html](https://www.eldiarioar.com/sociedad/home-office-administracion-publica-si-no_1_8916952.html)
- El Peruano. (31 de diciembre de 2021). *Trabajo remoto se amplía hasta diciembre del 2022*. Obtenido de El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia/136466-trabajo-remoto-se-amplia-hasta-diciembre-del-2022>
- El Peruano. (8 de febrero de 2022). *Sepa qué normas están vigentes para el regreso al trabajo presencial*. Obtenido de El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia/138916-sepa-que-normas-estan-vigentes-para-el-regreso-al-trabajo-presencial>
- Espinoza, E., Toscano, D. y Torres, S. (2018). Gestión de las tecnologías de la información; un desafío del ámbito académico universitario en el Siglo XXI. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Edición especial*, 1-22.
- Franklin, E. & Krieger, M. (2016). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.
- Furugen Sánchez, J. (2021). *El teletrabajo y el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayan, 2021*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- García, G. (2017). *Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo*. UNICAWA.
- Ghorbanpoor, F., Jouybari, L., Sanagoo, A., & Pahlavanzadeh, B. (2019). The relationship between perceived occupational pressure with occupational accidents among nurses in ICU. *Journal of Nursing Education (JNE)*, 8(1), 13-20.
- Gourlart, M., Castro, F., & Lourenco, E. (2018). Working conditions and health in the context of social security in Santa Catarina, Brazil. *Trabalho, Educação e Saúde*, 16(3), 1237-1259.

- Granados Reyes, Y. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal asistencial del departamento de gineco obstetricia, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Hernández, M., Cantín, S., López, N. y Rodríguez, M. (2014). *Métodos de Investigación*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. 7ª ed. Bogotá: Mc Graw Hill.
- ILO. (30 de julio de 2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A Practical Guide*. Obtenido de Geneva: International Labour Office: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms\\_751232.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf)
- Jackson Fiho, JM., Ávila Assunção, A., Algranti, E., Garcia Garcia, E., Saito, CA., & Maeno, M. (2020). A saúde do trabalhador e o enfrentamento da COVID-19. *Rev Bras Saude Ocup*;45, 14.
- Jetha, A., Shamaee, A., Bonaccio, S., Gignac, MAM., Tucker, LB., Tompa, E., et al. (2021). Fragmentation in the future of work: A horizon scan examining the impact of the changing nature of work on workers experiencing vulnerability. *Am J Ind Med*; 64, 649-666.
- Koontz, H. ; Weirich, H. & Cannice, M. (2018). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Décima edición. México: Mc Graw Hill.
- Landucci Núñez, L. (2020). *Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Llamosas Trapaga, A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades*. Dykinson.

- Lunde, LK., Fløvik, L., Christensen, JO., Johannessen, HA., Finne, LB., Jørgensen, IL, et al. (2022). The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. *BMC Public Health*;22(1), 47.
- Martínez Cabrero, J. (2013). El desarrollo de las capacidades organizacionales innovadoras en en las empresas. Reflexiones y propuestas. *Espacios*. Vol. 34 (7), 14-20. Recuperado de:  
<https://www.revistaespacios.com/a13v34n07/13340714.html>.
- Mazariegos, A. (2015). *La evaluación del desempeño: pasado, presente y futuro*. Recuperado de: <http://www.glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro/>.
- Michaels, D., & Wagner, G. R. (2020). Occupational Safety and Health Administration (OSHA) and worker safety during the COVID-19 pandemic. *JAMA*, 324(14), 1389-1390.
- Ministerio de Salud. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima: MINSa.
- MINSa. (3 de diciembre de 2021). *Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSa*. Obtenido de Ministerio de Salud:  
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/2513071-1275-2021-minsa>
- Montero Chaverra, M. y Zúñiga Reyes, A. (2020). *Afectación en el desempeño laboral del personal sanitario de Emermédica en las ciudades de Bogotá y Villavicencio en el primer semestre de 2020*. Corporación Universitaria Unitec.
- Nankongnab, N., Kongtip, P., & Woskie, S. (2018). Occupational health and safety management in thai hospital. *Occupational and Environmental Medicine*, 75(2), A337-A338.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. (3ra. Ed.)*. Lima: San Marcos.

Ochoa Fattorini, V. (26 de octubre de 2021). *Se eleva de 45% a 62% preferencia por el trabajo mixto*. Obtenido de Gestión:

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/se-eleva-de-45-a-62-preferencia-por-trabajar-de-manera-remota-y-presencial-trabajo-remoto-trabajo-presencial-noticia/?ref=gesr>

OIT Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

PCM Presidencia del Consejo de Ministros. (11 de marzo de 2020). *Decreto Supremo N.º 008-2020-SA. Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19*. Obtenido de El Peruano [Normas Legales], 6-7:

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-queda-declara->

Peralta, E. (2016). Teoría general de los sistemas aplicada a modelos de gestión. *Aglala. Vol. 19 (1)*, 292-302. Recuperada de:

<file:///C:/Users/MPFN/Downloads/901-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3096-6-10-20180502.pdf>.

Pérez, R. (2018). Propuesta de investigación sobre el uso de las TIC en la Gestión Administrativa y Académica en las Universidades de la Republica Dominicana. *Okasnabar 2018*, 79-85.

Prevencionar. (12 de octubre de 2021). *¿Qué es el modelo de espacio de trabajo híbrido?* Obtenido de Prevencionar:

<http://prevencionar.com.pe/2021/10/12/que-es-el-modelo-de-espacio-de-trabajo-hibrido/#:~:text=El%20modelo%20de%20espacio%20de%20trabajo%20h%C3%ADbrido%20es%20un%20tipo,el%20trabajo%20en%20la%20oficina.>

- Quezada Castro, M. P. (2020). Alfabetización digital como sustento del teletrabajo para docentes universitarios: hacia una sociedad inclusiva. *Revista Conrado*, 16(77), 332-337.
- Raadabadi, M., Salimi, M., & Safari, M. (2020). Evaluation of Occupational Accident and Its Related Factors in Two Hospitals in Tehran. *Archives of Hygiene Sciences*, 9(1), 1-9.
- Rani, U., Kumar Dhir, R., Furrer, M., Göbel, N., Moraiti, A., & Cooney, S. (2021). *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*. Geneva: International Labour Organisation.
- Rojas Lázaro, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020*. Universidad César Vallejo.
- Romero, R. (2014). *Clima Organizacional su relación con el factor humano*. Estados Unidos: PROCADP: Subsecretaria de administración y finanzas, dirección general de recursos humanos.
- Salvador-Moreno, J.E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V., y Noroña-Salcedo, D.R. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52.
- Samaniego, J. (31 de enero de 2022). *Las oportunidades del teletrabajo, a revisión tras dos años de pandemia*. Obtenido de Hablemos de empresas: <https://hablemosdeempresas.com/empresa/teletrabajo-en-2022/>
- Samur, M., & Seren, S. (2017). Factors influencing nurses' perceptions of occupational safety. *Archives of environmental & occupational health*, 72(1), 45-52.
- Semana. (3 de enero de 2022). *Según la Andí, el 25 % de las empresas mantendría el trabajo en casa al menos un día a la semana*. Obtenido de Semana: <https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/segun-la->

andi-el-25-de-las-empresas-mantendria-el-trabajo-en-casa-al-menos-un-dia-a-la-semana/202203/

SERVIR Autoridad Nacional del Servicio Civil. (1 de junio de 2020). *Directiva para la aplicación del trabajo remoto*. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2020/Res039-2020-SERVIR-PE-Directivatr.pdf>

Shevchuk, A. Strebkov, D. & Davis, S. (2015). Educational mismatch, gender, and satisfaction in self-employment: The case of Russian-language internet freelancers. *Research in Social Stratification and Mobility*, 40, 16–28.

Sommerland, N., Wouters, E., Masquillier, C., Engelbrecht, M., Kigozi, G., Uebel, K., ... & Rau, A. (2017). Stigma as a barrier to the use of occupational health units for tuberculosis services in South Africa. *The International Journal of Tuberculosis and Lung Disease*, 21(11), S75-S80.

Soto Jara, T. (2019). *Evaluación y análisis cuantitativo y cualitativo del sistema de teletrabajo implementado en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI)*. Universidad de Chile.

Tahira, K., Junaid, K., Ali, H., Afzal, S., Ayub, RM., Khan, A., Khan, AA. & Dawood, M. (2020). Occupational Health Hazards and Needle Stick Injuries among Medical Laboratory Workers. *Annals of King Edward Medical University*, 26(2), 391-396.

Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. (3ª. ed.). Lima: San Marcos.

Valdunciel, L. M. (2017). Análisis de la Calidad de Servicio que prestan las Entidades Bancarias y su repercusión en la satisfacción del cliente y la lealtad hacia la Entidad. *Revista Asturiana de Economía*, 85.

Valencia, A. (2012). Una visión para hacer mas eficiente el desempeño del Sector Bancario en América Latina. *IDC- Analyze The Future*, 1.

- Van der Water, N., Yassi, A., & Ehrlich, R. (2020). Workers' compensation claims for occupational tuberculosis in South African health workers: Outcomes and workers' experiences. *South African Medical Journal*, 110(5), 389-395.
- Varianou, C., Boustras, G., Dimopoulos, C., Wybo, J. L., Guldenmund, F. W., Nicolaidou, O., & Anyfantis, I. (2019). Occupational health and safety management in the context of an ageing workforce. *Safety science*, 116, 231-244.
- Vivanco, G. (2015). Educación y tecnologías de la información y la comunicación ¿es posible valorar la diversidad en el marco de la tendencia homogeneizadora? *Revista Brasileira de Educação*, vol. 20, núm. 61, 299-315.
- Vives, A. (2017). *La responsabilidad social de la empresa en América*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Trabajo mixto y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022							
AUTOR: Tania Flor Romero Príncipe							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema:</b> ¿Qué relación existe entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación que existe entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> 1) Establecer la relación que existe entre el trabajo mixto y la dimensión motivación del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022. 2) Determinar la relación que existe entre el trabajo mixto y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022. 3) Establecer la relación que existe entre el trabajo mixto y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022. 4) Determinar la relación que existe entre el trabajo mixto y la dimensión formación y desarrollo profesional del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis:</b> Existe relación directa y significativa entre el trabajo mixto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022.</p>	<b>Variable - 1: Trabajo mixto</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles</b>	
			Trabajo presencial	Planificación	1 - 4	Malo: 00 – 27	
				Organización	5 - 7		
				Dirección	8 - 13		
				Control	14 - 16		
			Trabajo remoto	Espacio físico	17 – 20	Regular: 28 – 56	
				Tecnología de la Información y Comunicación	21 – 24		
				Modificación de la organización	25 – 28		
			<b>Variable - 2: Desempeño laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles</b>	
			Motivación	Eficacia y rendimiento	1 - 4	Bajo: 00 – 27	
				Eficiencia y rendimiento	5 - 7		
			Responsabilidad	Reconocimiento	8		
				Lealtad	9 – 10		
				Identificación	11 – 12		
				Implicancia	13 – 14		
				Apoyo	15		
			Trabajo en equipo	Promesa	16 – 17		Medio: 28 – 56
				Conciencia	18 – 19		
Desarrollo profesional	20 – 21						
Formación y Desarrollo Profesional	Contenido de trabajo	22 – 23	Alto: 57 – 84				
	Habilidades	24					
	Destrezas	25					
	Actitudes	26					
	Aptitudes	27					
	Valores	28					



## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala de medición
Trabajo mixto	Una organización que usa el modelo de espacio de trabajo híbrido puede tener una o algunas oficinas en las cuales una sección de sus empleados asista de forma regular, a medida que lo demás labora de forma remota o a partir de vivienda (Prevencionar, 2021).	El trabajo mixto será medido a través del trabajo presencial y el trabajo remoto, usando un cuestionario estructurado tipo Likert.	Trabajo presencial	Planificación Organización Dirección Control	1 – 16	Malo: 00 – 16
			Trabajo remoto	Espacio físico Tecnología de la Información y Comunicación Modificación de la organización	17 – 28	Regular: 17 – 32  Bueno: 33 – 48

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	“El desempeño laboral es el conjunto de comportamientos del trabajador en su camino a lograr los objetivos fijados, lo que hacen y el resto percibe como la estrategia individual para el cumplimiento de los objetivos de la empresa” (Franklin y Krieger, 2012)	El desempeño laboral será medido a través de la motivación, la responsabilidad, el trabajo en equipo y la formación y desarrollo profesional, usando un cuestionario estructurado tipo Likert.	Motivación	Eficacia y rendimiento Eficiencia y rendimiento	1 – 7	Bajo: 00 – 27  Medio: 28 – 56  Alto: 57 – 84
			Responsabilidad	Reconocimiento Lealtad Identificación Implicancia Apoyo	8 – 15	
			Trabajo en equipo	Promesa Conciencia Desarrollo profesional Contenido de trabajo	16 – 23	
			Formación y Desarrollo Profesional	Habilidades Destrezas Actitudes Aptitudes Valores	24 – 28	

### Anexo 3: Instrumento de Recolección de Datos

#### CUESTIONARIO DE TRABAJO MIXTO

Estimado colaborador: A continuación se le presenta un instrumento para que responda cuidadosamente su trabajo mixto dentro de la institución. Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta, siempre, frecuentemente, algunas veces, nunca y coloque un aspa (X) en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta.

Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
0	1	2	3

Con qué frecuencia se presentan la siguientes situaciones en su centro laboral?

Nº	ÍTEMS	OPCIONES			
		0	1	2	3
<b>Dimensión: Trabajo presencial</b>					
1	Conoce y se identifica con los objetivos de gestión del MP				
2	Usted participa de las estrategias institucionales				
3	La institución le hace partícipe de los planes institucionales				
4	Usted se siente involucrado en los medios para lograr los objetivos institucionales				
5	Considera que el MP existen especializaciones en la gestión administrativa				
6	Existen unidades de mando claramente diferenciados en interior del MP				
7	La institución posee una jerarquía definida				
8	Existe un sistema de supervisión para el cumplimiento de las funciones del personal				
9	La comunicación al interior de la institución es efectiva				
10	Existe un liderazgo que guía hacia los objetivos institucionales				
11	Se practica un sistema de motivación hacia el personal administrativo				
12	La toma de decisiones es muy asertiva para solucionar problemas				
13	El ambiente laboral permite un excelente trabajo en equipo				
14	La institución cuenta con un adecuado sistema de control preventivo				
15	La institución cuenta con un adecuado sistema de control concurrente				
16	La institución cuenta con un adecuado sistema de control correctivo o posterior				
<b>Dimensión: Trabajo remoto</b>					
17	Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente.				

18	Considera que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente.				
19	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.				
20	Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo.				
21	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.				
22	Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).				
23	Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto.				
24	Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante.				
25	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.				
26	Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.				
27	Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral.				
28	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.				

Muchas gracias por su colaboración.

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador: A continuación se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente su propio desempeño laboral que ocupa dentro de la institución. Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta, siempre, frecuentemente, algunas veces, nunca y coloque un aspa (X) en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta.

Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
0	1	2	3

Con qué frecuencia se presentan la siguientes situaciones en su centro laboral?

Nº	ÍTEMS	OPCIONES			
		0	1	2	3
<b>Dimensión: Motivación</b>					
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
<b>Dimensión: Responsabilidad</b>					
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
<b>Dimensión: Trabajo en equipo</b>					
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				

19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
<b>Dimensión : Formación y Desarrollo Profesional</b>					
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

Muchas gracias por su colaboración.

## FICHA TÉCNICA

### I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario “Trabajo mixto”
3. **Autor original:** Ninguno
4. **Forma de aplicación:** Individual
5. **Medición:** Nivel del trabajo mixto en la Red de Salud Conchucos Norte.
6. **Administración:** Personal administrativo de la Red de Salud Conchucos Norte.
7. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

### II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Identificar el nivel del trabajo mixto en la Red de Salud Conchucos Norte, 2021.

### III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento es sometido a juicio de expertos. Para la validación se emplearán como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de estudio. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de estos expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, nivel del trabajo mixto, se aplica una prueba piloto; posterior a ello, los resultados serán sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al (2018); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue  $\alpha=0,919$ , resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la fiabilidad necesaria para su aplicación.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	28

#### **IV. DIRIGIDO A:**

70 trabajadores administrativos de la Red de Salud Conchucos Norte

#### **V. MATERIALES NECESARIOS:**

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador, tableros.

#### **VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:**

El instrumento creado mantiene 28 ítems con opciones de respuesta guiadas de escala Likert, siendo: Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Frecuentemente (3) y Siempre (4). Las mismas se encuentran ordenadas y planteadas en base a las dimensiones desligadas de la variable trabajo mixto.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

#### **DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES**

Trabajo presencial	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16
Trabajo remoto	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28

#### **PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE**

<b>Niveles</b>	<b>A nivel de variable</b>	<b>A nivel de dimensiones</b>	
		<b>D1</b>	<b>D2</b>
Bueno	57 – 84	33 – 48	25 – 36
Regular	28 – 56	17 – 32	13 – 24
Malo	00 – 27	00 – 16	00 – 12



## FICHA TÉCNICA

### I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario “Desempeño Laboral”
3. **Autor original:** Ninguno
4. **Forma de aplicación:** Individual
5. **Medición:** Nivel de desempeño laboral en la Red de Salud Conchucos Norte.
6. **Administración:** Personal administrativo de la Red de Salud Conchucos Norte.
7. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

### II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Identificar el nivel de desempeño laboral en la Red de Salud Conchucos Norte, 2021.

### III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento es sometido a juicio de expertos. Para la validación se emplearán como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de estudio. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de estos expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, nivel del trabajo mixto, se aplica una prueba piloto; posterior a ello, los resultados serán sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al (2018); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue  $\alpha=0,929$ , resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación se asume como una confiabilidad

excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la fiabilidad necesaria para su aplicación.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	28

#### **IV. DIRIGIDO A:**

70 trabajadores administrativos de la Red de Salud Conchucos Norte

#### **V. MATERIALES NECESARIOS:**

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador, tableros.

#### **VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:**

El instrumento creado mantiene 28 ítems con opciones de respuesta guiadas de escala Likert, siendo: Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Frecuentemente (3) y Siempre (4). Las mismas se encuentran ordenadas y planteadas en base a las dimensiones desligadas de la variable desempeño laboral.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

#### **DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES**

Motivación	1,2,3,4,5,6,7
Responsabilidad	8,9,10,11,12,13,14,15
Trabajo en equipo	16,17,18,19,20,21,22,23
Formación y Desarrollo Profesional	24,25,26,27,28

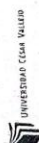
## PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de dimensiones			
		D1	D2	D3	D4
Bueno	57 – 84	15 – 21	17 – 24	17 – 24	11 – 15
Regular	28 – 56	08 – 14	09 – 16	09 – 16	06 – 10
Malo	00 – 27	00 – 07	00 – 08	00 – 08	00 – 05

## Anexo 4: Validez y confiabilidad de los Instrumento de Recolección de Datos

### Validez

#### Matriz de validez por juicio de expertos



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO MIXTO

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO PRESENCIAL</b>									
1	Directo	Conoce y se identifica con los objetivos de gestión del MP	✓		✓		✓		
2	Directo	Usted participa de las estrategias institucionales	✓		✓		✓		
3	Directo	La institución le hace participe de los planes institucionales	✓		✓		✓		
4	Directo	Usted se siente involucrado en los medios para lograr los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
5	Directo	Considera que el MP existen especializaciones en la gestión administrativa	✓		✓		✓		
6	Directo	Existen unidades de mando claramente diferenciados en interior del MP	✓		✓		✓		
7	Directo	La institución posee una jerarquía definida	✓		✓		✓		
8	Directo	Existe un sistema de supervisión para el cumplimiento de las funciones del personal	✓		✓		✓		
9	Directo	La comunicación al interior de la institución es efectiva	✓		✓		✓		
10	Directo	Existe un liderazgo que guía hacia los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
11	Directo	Se practica un sistema de motivación hacia el personal administrativo	✓		✓		✓		
12	Directo	La toma de decisiones es muy asertiva para solucionar problemas	✓		✓		✓		
13	Directo	El ambiente laboral permite un excelente trabajo en equipo	✓		✓		✓		
14	Directo	La institución cuenta con un adecuado sistema de control preventivo	✓		✓		✓		
15	Directo	La institución cuenta con un adecuado sistema de control concurrente	✓		✓		✓		
16	Directo	La institución cuenta con un adecuado sistema de control correctivo o posterior	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 : TRABAJO REMOTO</b>									
17	Directo	Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente.	✓		✓		✓		

18	Directo	Considera que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente.	✓		✓	✓		
19	Directo	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.	✓		✓	✓		
20	Directo	Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo.	✓		✓	✓		
21	Directo	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.	✓		✓	✓		
22	Directo	Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).	✓		✓	✓		
23	Directo	Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto.	✓		✓	✓		
24	Directo	Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante.	✓		✓	✓		
25	Directo	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.	✓		✓	✓		
26	Directo	Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.	✓		✓	✓		
27	Directo	Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral.	✓		✓	✓		
28	Directo	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.	✓		✓	✓		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO MIXTO**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. / Mg. Sergio Nicolas Armas Castro**

DNI: **70143201**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Ingeniero Civil	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
02	Magister en Gestión Pública	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Secretaría de Obra	Enero 2019	Diciembre 2019
02	Asistente Técnico MPC	2020	Hasta actualidad
03			


<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

26 de mayo del 2021

  
**Mg. Sergio Nicolas Armas Castro**



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

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN</b>									
1	Directo	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	✓		✓		✓		
2	Directo	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓		✓		
3	Directo	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	✓		✓		✓		
4	Directo	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	✓		✓		✓		
5	Directo	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	✓		✓		✓		
6	Directo	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	✓		✓		✓		
7	Directo	Se promueve los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 : RESPONSABILIDAD</b>									
8	Directo	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	✓		✓		✓		
9	Directo	Puede trabajar de forma independiente.	✓		✓		✓		
10	Directo	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	✓		✓		✓		
11	Directo	Cumple con el horario y registra puntualidad.	✓		✓		✓		
12	Directo	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	✓		✓		✓		
13	Directo	La responsabilidad del puesto está claramente definido.	✓		✓		✓		
14	Directo	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	✓		✓		✓		
15	Directo	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO</b>									
16	Directo	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	✓		✓		✓		
17	Directo	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	✓		✓		✓		

18	Directo	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	✓				✓			✓
19	Directo	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	✓				✓			✓
20	Directo	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	✓				✓			✓
21	Directo	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	✓				✓			✓
22	Directo	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	✓				✓			✓
23	Directo	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	✓				✓			✓
<b>DIMENSIÓN 4: FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>										
24	Directo	Los jefes promueven las capacitaciones.	✓				✓			✓
25	Directo	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	✓				✓			✓
26	Directo	La institución promueve el desarrollo personal.	✓				✓			✓
27	Directo	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	✓				✓			✓
28	Directo	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	✓				✓			✓



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

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Sergio Nicolas Aimes Castro**

DNI: **7014 3201**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Ingeniero Civil	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
02	Magister en Gestión Pública	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Jefatura de Obra	enero 2019	Diciembre 2019
02	Asistente Técnico JPC	2020	Hoye actualidad
03			

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

26 de Mayo del 2021

  
 Mg. Sergio Nicolas Aimes Castro

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Rimel Aley Juró González

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la UCV, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Magíster en Gestión Pública.

El título del Proyecto de investigación es: "Trabajo mixto y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022" y siendo imprescindible contar con la evaluación de profesionales especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente,



Romero Príncipe, Tania Flor  
D.N.I: 71547795

Celular: 943054014

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO MIXTO

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones	
			Sí	No	Sí	No	Sí	No		
<b>DIMENSIÓN 1 : TRABAJO PRESENCIAL</b>										
1	Directo	Conoce y se identifica con los objetivos de gestión del MP	✓		✓					
2	Directo	Usted participa de las estrategias institucionales	✓		✓					
3	Directo	La institución le hace participe de los planes institucionales	✓		✓					
4	Directo	Usted se siente involucrado en los medios para lograr los objetivos institucionales	✓		✓					
5	Directo	Considera que el MP existen especializaciones en la gestión administrativa	✓		✓					
6	Directo	Existen unidades de mando claramente diferenciados en interior del MP	✓		✓					
7	Directo	La institución posee una jerarquía definida	✓		✓					
8	Directo	Existe un sistema de supervisión para el cumplimiento de las funciones del personal	✓		✓					
9	Directo	La comunicación al interior de la institución es efectiva	✓		✓					
10	Directo	Existe un liderazgo que guía hacia los objetivos institucionales	✓		✓					
11	Directo	Se practica un sistema de motivación hacia el personal administrativo	✓		✓					
12	Directo	La toma de decisiones es muy asertiva para solucionar problemas	✓		✓					
13	Directo	El ambiente laboral permite un excelente trabajo en equipo	✓		✓					
14	Directo	La institución cuenta con un adecuado sistema de control preventivo	✓		✓					
15	Directo	La institución cuenta con un adecuado sistema de control concurrente	✓		✓					
16	Directo	La institución cuenta con un adecuado sistema de control correctivo o posterior	✓		✓					
<b>DIMENSIÓN 2 : TRABAJO REMOTO</b>										
17	Directo	Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente.	✓		✓					





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO MIXTO**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Muñoz Gómez Rimmel Alex*

DNI: *18180132*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<i>Mg. Ciencias de la Comunicación</i>	<i>U. P. A. O.</i>
02	<i>Mg. Gestión Pública</i>	<i>U. C. V.</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<i>Docente Universitaria</i>	<i>UNASAH</i>	<i>Desde 2000</i>	<i>Hasta 2010</i>
02	<i>Jefe de Imagen J.</i>	<i>M.P. Carhuay</i>	<i>Desde 2010</i>	<i>Hasta 2011</i>
03	<i>Analista de Audiovisual</i>	<i>M.P.</i>	<i>Desde 2011</i>	<i>Hasta hoy</i>

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



**Rimmel Alex Muñoz Gómez**  
 Comunicador Social  
 Mg. en Gestión Pública

26 de mayo del 2021

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

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones	
			Si	No	Si	No	Si	No		
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN</b>										
1	Directo	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	✓		✓		✓			
2	Directo	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓		✓			
3	Directo	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	✓		✓		✓			
4	Directo	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	✓		✓		✓			
5	Directo	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	✓		✓		✓			
6	Directo	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	✓		✓		✓			
7	Directo	Se promueve los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓			
<b>DIMENSIÓN 2 : RESPONSABILIDAD</b>										
8	Directo	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	✓		✓		✓			
9	Directo	Puede trabajar de forma independiente.	✓		✓		✓			
10	Directo	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	✓		✓		✓			
11	Directo	Cumple con el horario y registra puntualidad.	✓		✓		✓			
12	Directo	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	✓		✓		✓			
13	Directo	La responsabilidad del puesto está claramente definido.	✓		✓		✓			
14	Directo	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	✓		✓		✓			
15	Directo	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	✓		✓		✓			
<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO</b>										
16	Directo	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	✓		✓		✓			
17	Directo	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	✓		✓		✓			





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

Observaciones:

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

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Kustobz Gutuz Rimuel Alex*

 DNI: *18180132*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<i>Lic. Ciencias de la Comunicación</i>	<i>U.P.A.O.</i>
02	<i>Mg. Gestión Pública</i>	<i>U.C.V.</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<i>Docente Universitario</i>	<i>UNASAM</i>	<i>Desde 2000</i>	<i>Hasta 2010</i>
02	<i>Jefe de Ingeniería</i>	<i>Int. M.P. Carhuay</i>	<i>Desde 2010</i>	<i>Hasta 2011</i>
03	<i>Analista de Auditoría</i>	<i>Videa M.P.</i>	<i>Desde 2011</i>	<i>Hasta hoy</i>

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

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

26 de Mayo del 2021

  
 Rimuel Alex Gutuz  
 Comunicador Social  
 Mg. en Gestión Pública



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Irving Ricardo Moncada Portales

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la UCV, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

El título del Proyecto de investigación es: "Trabajo mixto y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022" y siendo imprescindible contar con la evaluación de profesionales especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



---

Romera Principe, Tania Flor  
D.N.I: 71547795

Celular: 943054014

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO MIXTO

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones	
			Si	No	Si	No	Si	No		
<b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO PRESENCIAL</b>										
1	Directo	Conoce y se identifica con los objetivos de gestión del MP	✓		✓		✓			
2	Directo	Usted participa de las estrategias institucionales	✓		✓		✓			
3	Directo	La institución le hace partícipe de los planes institucionales	✓		✓		✓			
4	Directo	Usted se siente involucrado en los medios para lograr los objetivos institucionales	✓		✓		✓			
5	Directo	Considera que el MP existen especializaciones en la gestión administrativa	✓		✓		✓			
6	Directo	Existen unidades de mando claramente diferenciados en interior del MP	✓		✓		✓			
7	Directo	La institución posee una jerarquía definida	✓		✓		✓			
8	Directo	Existe un sistema de supervisión para el cumplimiento de las funciones del personal	✓		✓		✓			
9	Directo	La comunicación al interior de la institución es efectiva	✓		✓		✓			
10	Directo	Existe un liderazgo que guía hacia los objetivos institucionales	✓		✓		✓			
11	Directo	Se practica un sistema de motivación hacia el personal administrativo	✓		✓		✓			
12	Directo	La toma de decisiones es muy asertiva para solucionar problemas	✓		✓		✓			
13	Directo	El ambiente laboral permite un excelente trabajo en equipo	✓		✓		✓			
14	Directo	La institución cuenta con un adecuado sistema de control preventivo	✓		✓		✓			
15	Directo	La institución cuenta con un adecuado sistema de control concurrente	✓		✓		✓			
16	Directo	La institución cuenta con un adecuado sistema de control correctivo o posterior	✓		✓		✓			
<b>DIMENSIÓN 2: TRABAJO REMOTO</b>										
17	Directo	Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente.	✓		✓		✓			

18	Directo	Considera que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente.	✓	✓	✓	✓	✓
19	Directo	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.	✓	✓	✓	✓	✓
20	Directo	Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo.	✓	✓	✓	✓	✓
21	Directo	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.	✓	✓	✓	✓	✓
22	Directo	Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).	✓	✓	✓	✓	✓
23	Directo	Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto.	✓	✓	✓	✓	✓
24	Directo	Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante.	✓	✓	✓	✓	✓
25	Directo	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓
26	Directo	Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.	✓	✓	✓	✓	✓
27	Directo	Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral.	✓	✓	✓	✓	✓
28	Directo	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.	✓	✓	✓	✓	✓

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO MIXTO**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. **MG. IRVING RICARDO MONCADA PORTALES**

DNI: **97514286**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	INGENIERO INDUSTRIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
02	MAGÍSTER GESTIÓN PÚBLICA	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	ASESOR DE NEGOCIO CAJA DEL SANTO	2015	2016
02	ASISTENTE ADMINISTR. PODER JUDICIAL MUNICIPALIDAD DE TRUJILLO	2017	2018
03	JEFE DE ALMACEN INV. DEL SANTO	2019	HASTA HOY

*Participación:* El ítem corresponde al concepto técnico involucrado.  
*Relatividad:* El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
*Coverage:* Se evidencia un abastecimiento oportuno del ítem en sus dimensiones y niveles.

*Nota:* Subsección de dos subsecciones cuando los ítems pertenecen a dos subsecciones para medir la dimensión.

26 de mayo del 2021



MG. IRVING R. MONCADA PORTALES



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

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Cantidad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones	
			Si	No	Si	No	Si	No		
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN</b>										
1	Directo	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	✓		✓		✓			
2	Directo	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓					
3	Directo	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	✓		✓					
4	Directo	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	✓		✓					
5	Directo	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	✓		✓		✓			
6	Directo	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	✓		✓		✓			
7	Directo	Se promueve los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓			
<b>DIMENSIÓN 2 : RESPONSABILIDAD</b>										
8	Directo	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	✓		✓		✓			
9	Directo	Puede trabajar de forma independiente.	✓		✓		✓			
10	Directo	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	✓		✓		✓			
11	Directo	Cumple con el horario y registra puntualidad.	✓		✓		✓			
12	Directo	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	✓		✓		✓			
13	Directo	La responsabilidad del puesto está claramente definido.	✓		✓		✓			
14	Directo	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	✓		✓		✓			
15	Directo	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	✓		✓		✓			
<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO</b>										
16	Directo	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	✓		✓		✓			
17	Directo	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	✓		✓		✓			

18	Directo	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	✓							
19	Directo	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	✓	✓					✓	
20	Directo	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	✓	✓	✓				✓	
21	Directo	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	✓	✓	✓				✓	
22	Directo	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	✓	✓	✓				✓	
23	Directo	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	✓	✓	✓				✓	
<b>DIMENSIÓN 4: FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.</b>			<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
24	Directo	Los jefes promueven las capacitaciones.	✓						✓	
25	Directo	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	✓						✓	
26	Directo	La institución promueve el desarrollo personal.	✓						✓	
27	Directo	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	✓						✓	✓
28	Directo	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	✓						✓	



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

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: **MG. IRVING RICARDO MONCADA PORTALES**

DNI: **47514286**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	INGENIERO INDUSTRIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
02	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	ASESOR DE NEGOCIO	CAJA DEL SANTA	2015	2016
02	ASISTENTE ADMINISTRATIVO JUDICIAL	PODER JUDICIAL PUNTA CANALES	2017	2018
03	JEFE DE ALMACEN	DEL SANTA	2019	HASTA HOY

\*Relacionar: El ítem corresponde al concepto teórico -temático.  
 -Relacionar: El ítem es apropiado para registrar el componente o dimensión específica del constructo.  
 -Cantidad: Se establece en cantidad alguna el momento del ítem, en caso, exacto y preciso.

\*Nota: Seleccionar, si dos subítemos cubren los ítems planteados con suficiente para medir la dimensión.

26 de Mayo del 2021

MG. IRVING R. MONCADA PORTALES

## Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se llevó a cabo aplicando los instrumentos mediante una prueba piloto a una muestra de la Red de Salud Huaylas Norte conformado por 20 trabajadores administrativos que desarrollaron trabajo mixto, con el siguiente resultado:

### Instrumento de la variable 1: trabajo mixto

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	28

El análisis de confiabilidad usando el Alpha de Cronbach para una muestra de 20 elementos cuyo instrumento contiene 28 ítems, arrojó un valor de 0,945; lo que indica que el instrumento para medir el trabajo mixto tiene una confiabilidad del 94,5%; siendo una confiabilidad excelente.

### Instrumento de la variable 2: desempeño laboral

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	28

El análisis de confiabilidad usando el Alpha de Cronbach para una muestra de 20 elementos cuyo instrumento contiene 28 ítems, arrojó un valor de 0,834; lo que



indica que el instrumento para medir el desempeño laboral tiene una confiabilidad del 83,4%, siendo una confiabilidad muy buena.

**Anexo 5: Matriz de datos**

Trabajo mixto

	Trabajo presencial																Trabajo remoto												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
<b>1</b>	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	
<b>2</b>	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	0	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
<b>3</b>	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	0	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
<b>4</b>	2	1	1	2	1	1	2	2	1	0	1	1	2	0	1	1	2	2	1	1	2	1	0	1	1	2	0	1	
<b>5</b>	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
<b>6</b>	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	
<b>7</b>	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	0	2	2	1	1	2	1	0	0	1	0	1	1	2	
<b>8</b>	0	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	0	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	
<b>9</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
<b>10</b>	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	
<b>11</b>	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
<b>12</b>	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
<b>13</b>	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
<b>14</b>	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>15</b>	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
<b>16</b>	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	
<b>17</b>	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	
<b>18</b>	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	
<b>19</b>	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

20	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	
21	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	
22	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	
23	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	
24	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1	1	1	
25	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
26	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
27	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	
28	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
29	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	
30	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
31	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
32	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
33	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	0	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	
34	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	
35	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2
37	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
38	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	0	2	2	2	2	
39	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	
40	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	
41	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
42	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	
43	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
44	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
45	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	
46	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	0	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
47	2	1	1	2	1	1	2	2	1	0	1	1	2	0	1	1	2	2	1	1	2	1	0	1	1	2	0	1	

48	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
49	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
50	0	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	0	2	2	1	1	2	1	0	0	1	0	1	1	1	2
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	0	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1
52	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
54	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
56	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
57	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
58	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1
59	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
60	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1
61	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1
62	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
63	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
64	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
65	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2
67	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
68	2	1	1	2	1	1	2	2	1	0	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	0	2	2	2	2	2
69	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1
70	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	0	1	1	2	2	1	1	2	1	0	1	1	2	0	0	1

Desempeño laboral

Motivación					Responsabilidad										Trabajo en equipo								Formación y Desarrollo Profesional				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	1	0	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	0	2	1	1	2	1
1	2	1	2	1	0	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	0	1	1	2	1	0	1	2	2
2	2	0	1	2	2	2	2	2	1	0	2	2	2	2	2	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2
2	2	2	2	2	2	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	0	2	2	1	1	1
2	1	0	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
2	2	0	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	0	0	1	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2
2	1	0	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	1	1	0	2	2	2	2	2	0	2	2
2	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
2	2	0	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1
2	0	0	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
2	1	0	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	2	0	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1
2	2	0	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2
2	2	0	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	
2	2	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	
1	0	0	2	2	2	2	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	0	2	2	2	2	2	0	
2	2	0	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	
2	2	0	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	
2	2	2	2	2	2	2	0	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0	
2	2	0	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	
2	2	0	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	
2	2	0	1	1	2	2	1	2	2	0	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	
2	2	0	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	
0	1	0	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	
2	1	0	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	
2	2	0	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	1	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	
2	1	0	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	0	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	
2	1	0	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
1	2	0	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
1	1	0	2	1	1	0	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	
2	1	0	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	
2	2	0	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	
1	1	0	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	
2	1	0	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	
2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
2	2	0	2	2	1	0	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1
2	2	0	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	0	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
2	2	0	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1
2	1	0	2	1	1	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
2	2	0	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
2	1	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2
2	2	0	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2
1	2	2	1	1	1	1	0	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	0
1	2	0	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1
2	2	0	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
0	1	0	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
2	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	0	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
1	2	0	2	0	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	0	1	2	2	2
2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
2	2	0	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo mixto y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022", cuyo autor es ROMERO PRINCIPE TANIA FLOR, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 02 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS <b>DNI:</b> 16744141 <b>ORCID</b> 0000-0002-5582-0124	Firmado digitalmente por: RFIESTASFL el 12-08- 2022 12:30:38

Código documento Trilce: TRI - 0386463