



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Desempeño – conducta laboral según nivel de responsabilidad  
del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima,  
2020-2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**AUTORA:**

Lazaro Rojas, Rosa Zaida ([orcid.org/0000-0001-7325-064X](https://orcid.org/0000-0001-7325-064X))

**ASESOR:**

Mg. Jaimes Velasquez, Carlos Alberto ([orcid.org/0000-0002-8794-0972](https://orcid.org/0000-0002-8794-0972))

**CO-ASESOR:**

Mg. Alberca Teves, Gustavo Javier ([orcid.org/0000-0002-4872-6105](https://orcid.org/0000-0002-4872-6105))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la Salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

A mi querida hija Jasmín por el amor y comprensión que nos brinda cada día, a mi compañero de vida Samuel por ser aliento y apoyo para avanzar en esta vida, a mi padre y hermanos por brindarme su apoyo y comprensión; y en especial a mi querida madre, que, aunque ya no esté presente en la tierra, sus consejos siempre estarán presentes en cada camino a seguir.

### **Agradecimiento**

A Dios por traerme hasta aquí.

A la Universidad Cesar Vallejo, a sus diligentes docentes, que con su sabiduría, conocimientos y experiencias han logrado abrir mi visión respecto al sistema de salud; y en especial al Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto, por acompañarnos y ser nuestro guía en la realización de la tesis.

A los amigos que he conocido en el transcurso de la vida y me han compartido sus experiencias y conocimientos.

Que Dios derrame sus bendiciones en cada uno de ellos.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS .....	22
V. DISCUSIÓN .....	45
VI. CONCLUSIONES .....	51
VII. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS.....	54
ANEXOS.....	64

## Índice de tablas

Tabla 1. Cálculo de la muestra, con fórmula del muestreo probabilístico aleatorio simple. .....	16
Tabla 2. Muestra Probabilística estratificada según nivel de responsabilidad .....	16
Tabla 3. Dimensiones según nivel de responsabilidad .....	17
Tabla 4. Índices descriptivos del Desempeño-Conducta laboral según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020.....	22
Tabla 5. Índices descriptivos del Desempeño-Conducta laboral según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2021 .....	24
Tabla 6. Estimación de la distribución con la prueba de normalidad para los datos recogidos como muestra.....	26
Tabla 7 Diferencia del Desempeño-Conducta laboral según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.....	29
Tabla 8. Comparaciones por parejas de la variable Desempeño-Conducta laboral según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020.....	30
Tabla 9. Comparaciones por subconjuntos de la variable Desempeño-Conducta laboral según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020.....	31
Tabla 10 Comparaciones por subconjuntos de la variable Desempeño-Conducta laboral según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2021.....	32
Tabla 11. Diferencia significativa de la dimensión confiabilidad y discreción según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020- 2021 .....	33
Tabla 12. Comparaciones por subconjuntos de la dimensión confiabilidad y discreción según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020.....	34
Tabla 13. Comparaciones por subconjuntos de la dimensión confiabilidad y discreción según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2021.....	35
Tabla 14. Diferencia significativa de la dimensión relaciones interpersonales según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-	

2021 .....	36
Tabla 15 Comparaciones por subconjuntos de la dimensión relaciones interpersonales según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020.....	37
Tabla 16. Comparaciones por subconjuntos de la dimensión relaciones interpersonales según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2021 .....	38
Tabla 17. Diferencia significativa de la dimensión cumplimiento de normas según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021 .....	39
Tabla 18. Comparaciones por subconjuntos de la dimensión cumplimiento de normas según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020.....	40
Tabla 19. Comparaciones por subconjuntos de la dimensión cumplimiento de normas según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2021 .....	41
Tabla 20. Diferencia significativa de asistencia según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021 .....	42
Tabla 21. Diferencia significativa de puntualidad según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021 .....	43
Tabla 22. Comparaciones por subconjuntos de la dimensión puntualidad según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020.....	44

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Esquema de diseño de investigación .....	14
Figura 2. Descripción de la Distribución de los datos del Desempeño-Conducta laboral según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020.....	23
Figura 3. Distribución de los datos Desempeño-Conducta laboral según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2021 .....	25
Figura 4 Curva de normalidad del Desempeño-Conducta laboral del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020.....	27
Figura 5. Curva de normalidad del Desempeño-Conducta laboral del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2021 .....	28

## Resumen

Siendo objetivo principal de la investigación, en determinar la diferencia del Desempeño–Conducta laboral según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud (RIS) en Lima, periodo 2020 - 2021. El tipo de investigación fue básica, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de forma transversal a nivel descriptivo comparativo. Cabe mencionar, que la muestra fue estimada a partir de 385 trabajadores que laboran en una Red Integrada de Salud (RIS), según nivel de responsabilidad, siendo considerado como tamaño de muestra 193 personas, de quienes se procesaron sus datos del desempeño-conducta laboral, periodos 2020 – 2021, el instrumento utilizado para recopilar datos fue el establecido por el Ministerio de Salud Peruano según DA N° 142-MINSA/OGGRH-V-01, el cual consta de 11 dimensiones según cada nivel de responsabilidad. Entre los hallazgos encontrados se puede indicar que los datos no presentan distribución normal, siendo el valor de  $p < 0,001$  para el periodo 2020 y 2021, evaluado con nivel de significación de 0,05. Finalmente se concluye que, existe diferencia significativa entre los 04 niveles de responsabilidad evaluados respecto al desempeño-conducta laboral.

Palabras clave: Desempeño – conducta laboral, nivel de responsabilidad.



## **Abstract**

Being the main objective of the research, to determine the difference in Performance- Work Conduct according to the level of responsibility of the personnel appointed in an Integrated Health Network (RIS) in Lima, period 2020 - 2021. The type of research was basic, with a quantitative approach, design non-experimental in a transversal way at a comparative descriptive level. It is worth mentioning that the sample was estimated from 385 workers who work in a RIS, according to level of responsibility, considering 193 people as the sample size, from whom their performance- work conduct data was processed, periods 2020 - 2021, the instrument used to collect data was the one established by the Peruvian Ministry of Health according to DA N° 142-MINSA/OGGRH-V-01, which consists of 11 dimensions according to each level of responsibility. Among the findings found, it can be indicated that the data does not present a normal distribution, with the value of  $p < 0.001$  for the period 2020 and 2021, evaluated with a significance level of 0.05.

Finally, it is concluded that there is a significant difference between the 04 levels of responsibility evaluated regarding performance- work conduct.

Keywords: Performance - work conduct, level of responsibility

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en las diferentes organizaciones del estado y particularmente en salud, que es donde se realiza este trabajo de investigación, se encuentra que, el desempeño-conducta laboral es evaluado mediante formatos pre-establecidos por el Ministerio de Salud (MINSA), donde se recaba información respecto a los diferentes criterios estipulados por él mismo, enmarcados en la RM 626-2008/MINSA y la DA N° 142-MINSA/OGGRH-V-01, aprobado el 11 de setiembre del 2008; los cuales están alineados al Plan Estratégico Institucional del 2019–2025 ampliado por el Ministerio de Salud que fue aprobado con RM 354-2022 del 16/05/2022, donde en el Objetivo Estratégico Institucional cinco establece: “Mejora de la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en salud...”.

Así también tenemos, que mediante la RPE N° 076-2021-SERVIR-PE, se resuelve aprobar la Guía para implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento donde el punto 3.3.1. Valoración del desempeño, es considerado con una valoración cuantitativa. Al respecto, algunas instituciones públicas han realizado esfuerzos con el fin de llevarlo a cabo de una manera práctica, sencilla y oportuna, como, por ejemplo: El Hospital Cayetano Heredia y Hermilio Valdizan, quienes aprobaron documentos técnicos normativos para su ejecución.

Debemos resaltar que la valoración del desempeño-conducta laboral, es el efecto o consecuencia de varios factores como, por ejemplo: clima organizacional, la satisfacción del usuario interno, la gestión administrativa de las instituciones, Etc. Así, como también se ve reflejado en las quejas, reclamos y nivel de satisfacción de usuario externo de los diferentes servicios en salud por una adecuada o inadecuada atención, mal trato, y en algunos casos llegar hasta negligencias respecto a la atención recibida.

A continuación se muestran algunos datos respecto al desempeño-conducta laboral: Díaz, M. (2020), Chiclayo, en clima organizacional de odontólogos de la Red de Chiclayo, menciona que el 92% manifiestan tener buen clima reflejado en que el 94% tiene un desempeño laboral bueno; según Carrion, V. (2022), Ayacucho, en un hospital de la región de Ayacucho, en satisfacción del usuario interno se obtuvo resultado medio de 80%, lo cual se muestra en la calidad de servicio de medio con 76.4%; y según Quintana, D. y Tarqui, C. (2019), Callao, sobre el

desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital del seguro social del Callao, se obtiene que un 24.5% tuvo un desempeño insuficiente, y tenemos: que el 82.4% no recibieron capacitación por su institución de labores, el 98% no hacen docencia, el 88.2% sintieron presión laboral de parte de su jefatura, y el 51% no reciben facilidades en el ambiente de labores y el 84.3% sienten desmotivación.

Por lo que, al no existir evaluación respecto al desempeño-conducta laboral en una Red Integrada de Salud (RIS) de Lima, se considera pertinente su estudio en relación a los trabajadores nombrados en una red integrada en salud en Lima, 2020 – 2021; lo cual es de vital importancia, ya que permitirá conocer el desempeño-conducta laboral de los trabajadores nombrados y establecer mecanismos que apoyen a la mejora continua, logrando así cumplir con los objetivos y las metas trazadas por la institución. La RIS cuenta con 385 personales nombrados, siendo: 59% técnicos y auxiliares y 41% profesionales de la salud.

Y llegamos a la pregunta de investigación general: ¿Cuál es la diferencia del Desempeño–Conducta laboral según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021?, y como preguntas específicas: 1) ¿Cuál es la diferencia de la confiabilidad y discreción según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021?. 2) ¿Cuál es la diferencia de las relaciones interpersonales según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021?. 3) ¿Cuál es la diferencia del cumplimiento de normas según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021?. 4) ¿Cuál es la diferencia de asistencia según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021?. 5) ¿Cuál es la diferencia de puntualidad según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021?.

Así también se tiene como Justificación teórica que, con la investigación realizada, se desprende que el conocimiento del Desempeño–Conducta laboral en una Red Integrada de Salud en Lima, aporta significativamente a la organización, toda vez que permite conocer el desempeño–conducta laboral de los trabajadores e identificar los puntos débiles para tomar acciones y cumplir los objetivos institucionales. En la Justificación práctica esta identificación adecuada, permite

conocer la realidad y establecer mecanismos que ayuden a que los trabajadores mejoren su calidad de atención en los servicios de salud brindados a la población en general, creando un uso adecuado de los recursos que posee el sector salud. En la Justificación metodológica, indicar que el instrumento para el recojo de datos ha sido difundido por el MINSA mediante RM y DA, el cual consta de 8 factores únicos según nivel de responsabilidad, asimismo se trabajará con una muestra.

El objetivo general de este estudio es: determinar la diferencia del Desempeño-Conducta laboral según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021, mientras los objetivos específicos son: 1) Conocer la diferencia de la confiabilidad y discreción según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021. 2) Conocer la diferencia de las relaciones interpersonales según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021. 3) Conocer la diferencia del cumplimiento de normas según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021. 4) Conocer la diferencia de asistencia según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021. 5) Conocer la diferencia de puntualidad según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

Y la hipótesis general del estudio es: Existe diferencias significativas del Desempeño-Conducta laboral según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021, mientras que las hipótesis específicas son: 1) Existe diferencia significativa de la confiabilidad y discreción según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021. 2) Existe diferencia significativa de las relaciones interpersonales según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021. 3) Existe diferencia significativa del cumplimiento de normas según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021. 4) Existe diferencia significativa de asistencia según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021. 5) Existe diferencia significativa de puntualidad según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Al realizar la revisión de diferentes trabajos respecto al tema y la variable investigada, se observa al ámbito internacional donde refieren estudios en diferentes países, en América del Sur tenemos: a Pincay, I. y Candelario, G. (2018), en Ecuador, que señalan la existencia de una correlación positiva significativa entre la inteligencia emocional y evaluación de desempeño, siendo el valor 0,01 (2 colas); mientras que Riquelme, H. y Sandoval, E. (2021), en Chile, en el estudio prácticas de movilidad - desempeño laboral, y con un enfoque subjetivista concluye sobre la movilidad y el desempeño laboral, que al laborar en zonas rurales implica una gran convicción con la educación como medio de cambio social.

En Centroamérica tenemos a: Aragon, J. (2019), en Guatemala, en el estudio inteligencia emocional y la relación con el desempeño laboral, donde menciona que se obtiene el 53,2% en desempeño laboral, lo que significa que cumple sus funciones con eficiencia, pues constantemente se actualizan, se enfocan específicamente en sus funciones con eficiencia, trabajan mucho según los objetivos y metas, tienen una adecuada satisfacción laboral dentro de la organización.

En América del Norte, tenemos, que: Hernandez, E. (2018), en México, en su estudio sobre el estrés y su relación con el desempeño laboral, indica que el nivel de estrés es bajo obteniéndose un resultado bajo con 100% según prueba OIT OMS, asimismo, indicar que no se cuenta con programa de medición de desempeño y realizan varios productos a diferentes compañías; así como a: Matias, C. (2019), en México, indica que hay factores influyentes en el aumento de la productividad laboral, resaltando: 1) Acceso a programas públicos e incentivos (65%). 2) Formación y desarrollo de personal (34,2%). 3) Inversión en infraestructura, equipo y maquinaria (32,9%). 4) Mejoras en la capacidad de administración y de gestión (31,6%). y 5) La inversión en las TICs.

Y Ramos, J. (2019), en México, en su investigación establece un plan de intervención considerando el desarrollo organizacional para el desempeño laboral, muestra un puntaje de 57 (que equivale a 33%) respecto a SIEMPRE, en relación al desempeño del trabajo/productividad.

Mientras que en Europa, tenemos a: Eirin, R. et al. (2021), en España, menciona que, al analizar las razones que justifican los cambios en el desempeño laboral, existen 5 factores respecto a la administración: falta de apoyo (66,7%), falta de confianza (61,9%), incompetencia (57,1%), falta de respeto y valoración (52,4%) y rigidez (52,4%); y Ramos, P. et al. (2019), en España, mencionan un cuestionario de evaluación de desempeño laboral con 18 ítems, con un resultado para: Neuroticismo de  $\alpha = 0,79$ , Extraversión de  $\alpha = 0.84$ , Abierto a la experiencia de  $\alpha = 0,73$ , Simpatía de  $\alpha = 0,73$ , y escrupulosidad de  $\alpha=0,77$ . y Nguyen, C. y Duong, A. (2020), en Reino Unido, respecto al impacto del entrenamiento y desarrollo, satisfacción y rendimiento en la retención del personal joven, mencionan que existe una correlación positiva entre siendo ( $r = 0,517^{**}$ ,  $p < 0,01$ ).

Al-Omari, K. y Okasheh, H. (2017), en India, indican como influye el ambiente de labores al desempeño, siendo considerados factores como: Ventilación y calidad del aire interior: 76% ventilación adecuada, en temperatura: 56% ambiente confortable, Ruido: 100% ruido, Light and color: 60% ambientes proveídos con luz eficiente y espacio y arreglo espacial: 84% indica que su lugar de trabajo es flexible, concluyendo como resultado que: el desempeño laboral es el fruto de la motivación y habilidades.

Asimismo, en Indonesia se aprecian los estudios realizados por Hannang, A. et al. (2020), en Indonesia, donde desde 117 empleados se logra determinar que el nivel de supervisión de los empleados es bueno, usando para ello la prueba de normalidad; también Wijaya, P. y Suwandana, I. (2022) en indonesia, en la satisfacción, la vida y el desempeño laboral en un hospital general local, logran mostrar que existe una influencia significativa entre su vida laboral y satisfacción laboral con una significancia de 0,983, así también nos menciona que si hay equilibrio entre la vida y satisfacción laboral el rendimiento aumentará a un 0,599.

Y Sambung, R. (2019), en Indonesia, respecto a la satisfacción laboral, comportamiento de la ciudadanía y comportamiento contraproducente tienen un efecto significativo en el rendimiento que es 0,261 categorizado como alto. Y Eliyana, A. et al. (2019), en Indonesia, mencionan una significación del 1% en satisfacción y desempeño laboral, con un estadístico t de 5,0814 y un puntaje de coeficiente de 0,6461.

Según se observa Gazi, M. et al. (2022), en Malasya, indica que, los efectos de la satisfacción en el rendimiento laboral en una compañía de azúcar, tiene una diferencia de media mayor siendo 78,48 mientras que de los que tienen menor satisfacción es de 67,26.

Y por último encontramos que Según Oravee, A. et al. (2018), en Nigeria, con la prueba de chi-cuadrado obtuvo resultado de (i.e.  $c2\alpha = 102,763 > 3,84$ ), lo cual indica que las recompensas influyen significativamente en el desempeño rechazando la hipótesis que dice que las recompensas no influyen significativamente en el desempeño.

Mientras que, en la revisión de antecedentes nacionales, En la provincia de Lima encontramos a: Rojas, C. (2021), en Lima, indica que en su investigación del trabajo remoto respecto al desempeño laboral, en desempeño laboral se obtuvo resultados de 68,3% (eficiente) y 31,7% (muy eficiente) del total de 60 encuestas realizadas; asimismo el estadístico Rho de Spearman  $r=0,649$ , demostrando que existe correlación moderada entre ambas variables (Gestión del trabajo remoto con desempeño laboral) con una significancia de  $p \text{ valor}=0,000$ . Y Pérez, B. (2021), en Lima, donde se obtiene diversos puntajes respecto al desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de cardiopediatría, siendo: Bueno (38,3%), regular (43,3%) y malo (18,3%).

Así también encontramos a: Chávez, J. (2021), en Lima, respecto a los servidores de nutrición en un instituto especializado, se obtiene un resultado de: desempeño inadecuado del 34%, el 45% tiene un desempeño regular y solo el 21% tiene un desempeño adecuado, y se obtiene un valor de  $p < 0,05$ , por lo que se logra concluir que existe correlación entre inteligencia emocional y desempeño laboral, con una correlación de Spearman de 0,634 indicando una relación moderada; y, Bautista, R. et al. (2020), en Lima, en su estudio de desempeño laboral desde una perspectiva teórica, menciona que anteriormente se le conoció como descripción de puestos, para que luego a inicios del siglo XX sea denominado como desempeño laboral y lo que se busca medir para ver si impacta positiva o negativamente en las empresas, por lo que es deseo de las organizaciones conocer el desempeño laboral con la finalidad de mejorar el desempeño de sus colaboradores.

En el norte del país podemos observar que, según lo indicado por Ramírez, J. (2019), en Trujillo, su estudio menciona que, existe influencia directa de la variable

inteligencia emocional y las dimensiones del desempeño laboral y se ha obtenido los siguientes niveles en el desempeño laboral: 1) Deficiente (42,1%), 2) Regular (33,3%) 3) y Bueno (24,6%); y según Serpa, A. (2019), en Huacho, respecto al desempeño laboral y la productividad nos da a conocer los niveles alcanzados en el desempeño laboral teniendo: alto (6%), medio (84%) y bajo (10%) de un total de 50 colaboradores y también demuestra la relación entre las 2 variables investigadas: desempeño laboral y productividad, obtenido los siguientes resultados: Chi-Cuadrada (0,8199) con nivel de significancia  $\alpha=0,05$  y  $gl=4$ , lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna.

Y, por último, en el sur encontramos a: Bueno, W. (2018), en Tacna, muestra que los trabajadores Part Time alcanzaron una puntuación mayor de 4,57 y 4,36, lo que puede ser resultado de su juventud y tiempo de trabajo en el banco.

Para este estudio se trabajó con la variable desempeño-conducta laboral, de la cual al revisar las bases teóricas de la variable se encuentran:

1. Según Winslow Taylor, denominado padre de la administración científica Frederick, indica que la administración científica es una disciplina que trata de estudiar las organizaciones y su evolución, logrando definir 4 principios, los cuales son: (Taylor 1969, p. 113): Primero. El establecimiento de una ciencia verdadera. Segundo. La selección del trabajador de forma más científica, donde Taylor menciona que, a través de entrenamientos el trabajador puede mejorar de manera increíble. Y, rechaza las causas internas como fuente motivacional en el colaborador. Se esfuerza para conocer, encontrar y explicar cuáles pueden ser las fuerzas ambientales que podrían controlar la conducta. Tercero. Su avance educativo y su formación científica y por último el Cuarto. La estrecha y amistosa colaboración entre el directorio y los trabajadores.

Asimismo, menciona que, el propósito principal debe ser: “asegurar una máxima prosperidad” para ambos: tanto empleador como trabajador, lo que no solo se refiere a salarios o beneficios que pudieran desencadenarse como parte de la ejecución de negocio, pues depende del tipo de empresa que es, sino más bien se refiere al desarrollo de la máxima eficiencia del trabajador de tal forma que este pudiera realizar de la forma más eficiente posible, el trabajo más apropiado a su capacidad natural y que el trabajador pueda elegir siempre cada vez que le sea posible la clase de trabajo.



Así también se entiende que el trabajador realiza el menor trabajo del que pudiera rendir, sin embargo, cuando se hablan de deportes el ser humano tiende a dar todo de el con el fin de ganar, lo que debe ser un reflejo en el trabajo; sin embargo, no se ejecuta como tal, es más se hacen los esfuerzos necesarios por no realizar la máxima producción que pudieran rendir, ya que sino no sería bien visto por los demás compañeros de trabajo. Así también menciona que es posible combatir la lentitud del trabajo y la simulación del trabajo en todas sus formas, lo que se lograría armonizando relaciones patrón-empleado de tal manera que se consiga un mayor rendimiento del trabajador bajo las indicaciones y con ayuda de la dirección.

En conclusión, frente al hecho de que la máxima prosperidad es resultado del máximo desempeño, lleva al cuestionamiento ¿Cuál es la causa porque los trabajadores hacen exactamente lo contrario para lograr el máximo rendimiento?, y nos encontraríamos que existen las siguientes causas:

Primero: El sofisma, que significa que con el uso de maquinarias traerá como resultado que cada hombre se quede sin trabajo – injusticia, sin embargo, la maximización y uso de maquinarias generarían masificación de la producción y reducción del precio, llegando a más personas y necesitando más trabajadores. Segundo: Deficiencia en la administración. La holgazanería o intentar simular el trabajo nace de 02 causas: i) El instinto del ser humano, denominado “*holgazanería innata*” y ii) De razonamientos regularmente confusos nacidos de las relaciones con otros colaboradores denominado “*holgazanería sistemática*”. Y Tercero: los métodos empíricos, lo que genera derroche de obreros y se obtiene mejores resultados cambiando los métodos empíricos por métodos científicos.

2. Según indica Chiavenato (2011, p. 3) en la parte I, Interacción entre Personas - Organizaciones, se debe tener presente que las organizaciones son formadas por personas, las cuales coordinadamente como sistema logran cumplir sus objetivos y metas propuestas por la unión de esfuerzos. El enfoque sistémico, tanto para la administración como para la gestión de recursos humanos puede descomponerse en 3 jerarquías de análisis, como son:

a) Nivel del comportamiento social, (la sociedad en forma de macrosistema), el cual muestra la interacción de las organizaciones y la sociedad. b) Nivel del comportamiento organizacional (la organización en forma de sistema): donde todos

los componentes de la organización se corresponden entre sí. y c) Nivel del comportamiento individual (define el individuo como microsistema): es aquel que autoriza ampliar varios conceptos como: el comportamiento, la motivación y el aprendizaje, etc., y así poder comprender más claramente la naturaleza humana. Este nivel muestra el comportamiento de las personas y grupos en la organización.

Asimismo, respecto a las Personas Y Las Organizaciones menciona que existen los objetivos individuales (los cuales están conformados por: el salario, los beneficios sociales, la seguridad y la estabilidad del empleo. Características adecuadas del centro de labores. Desarrollo profesional) que unidos a los objetivos organizacionales (que desea lograr: Utilidad – productividad – calidad - reducción de costos – participación en el mercado y satisfacción del cliente) en conjunto logran los objetivos de una organización.

3. Respecto a la evaluación de desempeño Chiavenato (2011), indicó que, es el comportamiento de la persona ocupando un puesto, es una apreciación de cómo se desempeña un trabajador y el potencial de desarrollo demostrado, asimismo menciona que la evaluación es un proceso de valoración de diversos indicadores de un trabajador. (p. 202).

4. La evaluación del desempeño por competencias es un proceso donde precisa el rendimiento completo de cada trabajador, con énfasis que una persona no es competente en todas las tareas, por lo tanto, el desarrollo de las competencias dependerá de la motivación que se le haya brindado.

5. Para el trabajo realizado se cuenta con 17 dimensiones de la variable estudiada, de las cuales corresponden 8 dimensiones para la evaluación según cada nivel de responsabilidad, dentro de las bases teóricas se tiene:

a. Planificación, es un proceso mediante el cual, se organiza y selecciona acciones que al final logren llevar hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos, teniendo como herramienta la investigación y la utilización de los recursos disponibles. Según la Guía del PMBOK (2017), indica que es un proceso de crear un plan para gestionar el alcance con el fin de documentar la definición, validación y control del alcance del proyecto, así como de los productos que se desprendan del mismo. (p.134). En el mismo libro de la Guía del PMBOK (2011), también indica que es un proceso por la cual se establecen políticas, procedimientos y la documentación para el desarrollo, gestión, ejecución y control del proyecto. (p.

179).

La planificación vendría a ser la primera función administrativa, que sirve de soporte para el manejo administrativo adecuado de una organización. Esta primera función determinará o permitirá la visualización por anticipado del alcance de la organización, conociendo los objetivos que deben de cumplirse. En el inicio de la planificación se ve por conveniente establecer los objetivos claros y detallar las acciones necesarias para alcanzarlos dichos objetivos de la manera más recomendable posible. La planificación determinara hasta donde pretende llegar la organización, el cómo, cuando, en qué orden y donde debe hacerse cada acción; así también según Souki, B., Najaf, R., Daneshfard, K., (2020), indican que para otras organizaciones consideran 7 pasos para una planificación estratégica.

b. Dirección y Organización, según Hernández (2014), señala que la adecuada dirección en una organización debe relacionarse con el grado de eficiencia de la persona que lo administra y esto se demuestra en los resultados obtenidos, productos de la dirección. Organización, es la capacidad de organizar una organización, es decir una empresa constituida para fines específicos (p. 324).

c. Supervisión y control, existen muchos mecanismos de control y esto es dado a través de supervisiones ya sean internas (tenemos: supervisión directa y por medio de incentivos) o externas (mercado de empresas, mercado de capitales, trabajo de directivos y de servicios finales); según Taylor menciona la supervisión funcional, aquella donde un operario dependería de 8 supervisores, pero cada uno especialista en lo que supervisa, por lo cual se podría aprovechar al máximo la supervisión y mejorar el nivel de rendimiento; así también Hernández (2014) indica que el control es verificar si los resultados obtenidos son los planteados (p. 300).

d. Cumplimiento de metas, según Chiavenato (2011), indica que primero se deben establecer objetivos y metas claras; a lo que Marcó, F., Loguzzo, H., Fedi, J. (2016) (p. 89) también indica que el desempeño deberá ser evaluado respecto al cumplimiento de los objetivos trazados; y según se indica en la RPE 068-2020, que se cuentan con metas individuales, que es donde se establecen metas por cada colaborador y metas grupales donde se considera el conjunto de metas individuales propuestas; asimismo estas metas deben ser específicas, medibles, alcanzables y relevantes (p. 8).

e. Toma de decisiones, según Chiavenato (2011) indica que se debe impulsar

la participación y crear sentimientos de ser parte de la organización con desarrollando el liderazgo, la confianza y la creatividad de los trabajadores (p. 354); y en estos tiempos, según Litvaj-Ponisciakova et al. (2022), mencionan que de tantos cambios la toma de decisión pasa por la identificación del problema, preparación, planteamiento de soluciones, actuar y verificar los problemas (p, 4- 5).

f. Confiabilidad y discreción, según Chiavenato (2011) se refiere a que se debe tener cautela extrema en temas muy confidenciales para la organización (p. 193); también Hernandez, R., Fernandez, C., Baptista, P. (2014), nos indica que la confiabilidad es someter a algo en repetidas veces y obtendrás el mismo resultado (p. 200); según Baskaran (2017) indica que una arquitectura organizativa propicia que fomente la discreción en el trabajo es un factor importante fundamental para cultivar la orientación emprendedora entre los empleados (p, 5).

g. Relaciones Interpersonales, Según Chiavenato (2011), indica que se deben tratar de optimizar las relaciones interpersonales abriendo diferentes canales de interrelación y creando confianza para crear un vínculo y que las responsabilidades otorgadas sean asumidas como propias (p. 351); también Marcó-Loguzzo et al. (2016), mencionan la capacidad que la persona sea parte del equipo y se desenvuelva adecuadamente en grupos multidisciplinarios para cumplir los objetivos. Asimismo, tener capacidades de ser líder, motivador y orientar a los demás. Se considera que las relaciones interpersonales deben ir en todo sentido (p. 47); Guerola-Gil et al. (2022), también se debe considerar las relaciones con los clientes, para lo que, el CRM está abarcando este aspecto (p, 3).

h. Cumplimiento de las normas, dentro de las organizaciones se establecen distintas normas reguladoras de las actividades en la organización, lo que se puede aplicar según su naturaleza, las cuales deben cumplirse; asimismo Loguzzo-Fedi (2016) nos menciona que los juicios que se han obtenido a través del tiempo en la interacción social con otros individuos se vuelven normas de comportamiento que deben ser cumplidas (p. 51).

i. Responsabilidad, según Chiavenato (2011) es que dentro de las características del desarrollo organizacional también existe la convicción de crear o incentivar la responsabilidad del ser humano para asumir distintas funciones que se le encomienda, todo ello gracias a la comunicación y confianza entre el equipo de trabajo (p. 351).

j. Iniciativa, según Hernández (2014), indica que, en caso de caer en el absentismo emocional, el trabajador perderá todo empuje que lo llevaba a la realización de un trabajo con ganas y será solo el cumplimiento de este (p. 376).

k. Oportunidad, para se refiere a que los objetivos que sean planteados, también deberán establecerse como serán medidos, el tiempo y la precisión que puede obtenerse en función a los recursos destinados hacia tal fin (p. 139).

l. Calidad de trabajo, según Capuano (2004), indica que Taylor (1910) en la administración científica presenta su objetivo principal que era de lograr una eficiencia técnica con el fin de lograr una mayor productividad y por consiguiente se refiere a Henry Ford con el tema de la línea de montaje (p. 149).

m. Colaboración, según Hernández (2014), menciona que debe fomentarse la unidad, así como el compromiso del trabajador para con la empresa mediante cooperación, confianza, comunicación, coordinación con el fin de crear que el colaborador apoye a los beneficios de la organización (p. 55).

n. Buen uso y manejo de equipos, según Hernández, M. (2014), indica que existe en la organización el integrador que es quien es responsable de realizar la coordinación de tal manera que los trabajadores cuenten con las habilidades y pericia en el manejo y operación de los equipos que le son asignados para el cumplimiento de sus actividades (p. 338).

o. Asistencia, según el DS N° 040-2014-PCM, mediante el cual se aprueba el reglamento General de la Ley N° 30057 (2014), en el art. 130 de asistencia menciona que las instituciones públicas deben asegurar un registro constante del control de asistencia (p. 55). RM 132-92-SA-P de control de asistencia y permanencia de los trabajadores de salud.

p. Puntualidad, de igual manera está asociado al punto anterior asistencia, pues se deriva de si la asistencia fue puntual o fue tardía (p. 55).

q. Capacitación, según Carro y Caló (2012) menciona que es necesario un adecuado proceso de selección y capacitación de los colaboradores de la organización y que esta sea recurrente, así como que es necesario estandarizar el trabajo que será realizado por los trabajadores. (p. 15); así también se menciona en el Ley 30057 (2014) art. 135, que es importante promover el desarrollo de los colaboradores para el beneficio de la institución y según Rowe-Rowe et al. (2021) menciona que se debe mejorar estrategias de formación de manera eficaz.

### **III. METODOLOGÍA**

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

Este trabajo, es tipo de investigación básica, pues trata de explicar una realidad ya existente con enfoque cuantitativo (Hernández et al., 2014); se dice que es enfoque cuantitativo cuando existe una realidad ya establecida y no sufre cambios a través de las observaciones y las evaluaciones que se realizaron, es una realidad que se está dando a conocer, la realidad es única y objetiva y se trata de describir y explicar la realidad, así como también realizar un análisis concienzudo en relación a los datos recabados, sin alteración alguna.

Asimismo, se plantearon hipótesis, las cuales son aceptadas o rechazadas dependiendo del grado de probabilidad, la investigación para este tipo es estructurada, y respecto a los datos se generaliza desde los datos de una muestra poblacional, es decir desde un grupo reducido a uno más grande. Respecto a los datos, son numéricos (por lo tanto, son cuantitativos), a su vez son confiables y duros. La recolección de estos fue realizada mediante instrumentos estandarizados, los cuales constaron de factores únicos ya determinados.

Los que participaron en este tema son fuentes externas de datos, y la finalidad para el análisis de datos ha sido describir detalladamente los cambios que se observan en los resultados obtenidos, Así, también tenemos que para el análisis de datos este ha sido de manera sistemática y estandarizada, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, basado en la variable y sus dimensiones y casos (para lo cual se contó con una matriz), es impersonal, y es realizada después de la recolección de los datos.

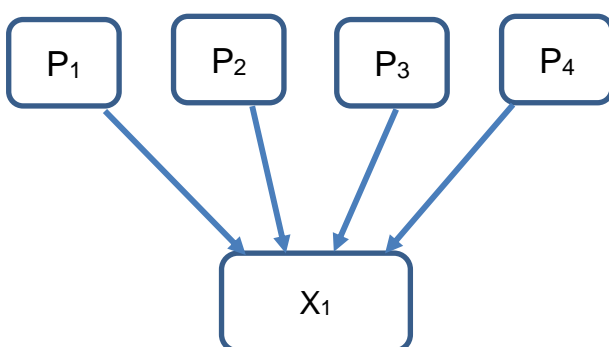
Se dice que es un Diseño no experimental, transeccional ó transversal a nivel descriptivo-comparativo, ya que no se manipuló deliberadamente la variable, es decir se tomó la variable tal y como se encontró y sólo se realizó observaciones de los casos en su ambiente natural para analizarlos (Hernández et al., 2014); asimismo se dice que es transeccional ó transversal y nivel descriptivo comparativo, puesto que se recolectaron datos en un único momento, y se tenía como propósito especificar la variable y analizar su interrelación en un momento específico. Por ejemplo: 1. Algún tipo de medición de un suceso que ya pasó, 2. Evaluar algo después de un suceso, 3. Analizar el efecto de una variable sobre otra; se usa para

describir algo que sucedió antes (Hernández et al., 2014).

Y se dice comparativo porque trató de observar si la variable estudiada sufrió cambios durante los dos años de estudio que se tomaron, y se evaluó la diferencia de uno con respecto a otro y describe de manera detallada tratando de explicar una realidad. Por lo tanto, la variable Desempeño-conducta laboral se evaluó en los 04 niveles de responsabilidad durante los dos años de estudio consecutivos 2020-2021, el cual se describe en la siguiente figura del nivel descriptivo comparativo.

Figura 1.

Esquema de diseño de investigación



Dónde:

P<sub>1</sub> = Personal nombrado de nivel de responsabilidad directivos.

P<sub>2</sub> = Personal nombrado de nivel de responsabilidad profesionales.

P<sub>3</sub> = Personal nombrado de nivel de responsabilidad técnicos.

P<sub>4</sub> = Personal nombrado de nivel de responsabilidad auxiliares.

X<sub>1</sub> = Variable desempeño-conducta laboral.

### 3.2. Variables y operacionalización

Variable: Desempeño–Conducta laboral

Definición conceptual: Chiavenato (2011) indica que es una percepción sistemática del desempeño de un servidor en su puesto de labores y de su capacidad de crecimiento. La evaluación es el proceso que sirve para estimular, evaluar o valorar, lo mejor o lo peor de un servidor. Para realizar el proceso de evaluación de las personas que laboran en una institución se aplican diversos

instrumentos o procedimientos conocidos con diferentes nombres, como, por ejemplo: Evaluación de desempeño, valoración de méritos y valoración de empleados.

Definición operacional: Según Decreto Legislativo 1023 (Ministerio de Salud, 2008) menciona como proceso obligatorio, completo, permanente y continuo de la apreciación objetiva y sustentable respecto a las actividades, aptitudes, y conducta laboral del servidor público al servicio del estado, para lograr los objetivos y metas. Los procesos que se consideran actualmente para el desempeño-conducta laboral son las siguientes evaluaciones:

- a) Desempeño - conducta laboral.
- b) Asistencia.
- c) Puntualidad.
- d) Capacitaciones.

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

La población según Rustom, A. (2012) en Chile, indica como un conjunto de datos, de una característica en cada individuo que forma parte del todo. Para el presente trabajo de investigación, la población ha sido conformada por 385 servidores (información facilitada por el jefe de una RIS en Lima), los cuales laboran en su jurisdicción, los mismos que están considerados como personal asistencial, pues tratan directamente con los usuarios externos en salud; entre los trabajadores tenemos: médicos, odontólogos, obstetras, enfermeras, técnicos de enfermería, personal de apoyo y otros los cuales se encuentran al servicio de la población en temas relacionados a salud.

- Criterio de inclusión: Se considerará al personal nombrado que labora en una Red Integrada de Salud en Lima, tanto los que laboran de manera presencial o remota.

- Criterio de exclusión: Personal nombrado que no haya sido evaluado por el evaluador designado, en una Red Integrada de Salud en Lima.

La muestra según Rustom, A. (2012) Chile, es una porción de toda la población. También lo definen como un subgrupo de una población (Hernández et al., 2014). Para el caso del presente estudio de investigación, la muestra será igual a 193 individuos, que se les haya realizado una evaluación de desempeño-conducta



laboral; asimismo, se considerara una muestra probabilística estratificada por niveles de responsabilidad, según Hernández et al. (2014) indica que se consideran segmentos o grupos de población, siendo así se ha empleado la siguiente distribución:

Tabla 1.

Cálculo de la muestra, con fórmula del muestreo probabilístico aleatorio simple.

<b>Variable</b>		<b>Valor</b>
Población	N=	385
Error de estimación:	e=	0.05
Proporción de éxito	p=	0.5
Nivel de confianza	1 - alfa=	0.95
Valor de la normal estándar	Z=	1.96
<b>Tamaño de muestra</b>	<b>n=</b>	<b>193</b>

**Nota:** Información tomada de la RIS / Fórmula según Hernández et al. (2014).

**Fuente:** Elaboración propia.

Tabla 2.

Muestra Probabilística estratificada según nivel de responsabilidad.

<b>Nivel de Responsabilidad</b>	<b>población</b>	<b>proporción</b>	<b>Muestra</b>
1 Directivos	22	6%	11
2 Profesionales	136	35%	68
3 Técnicos	181	47%	91
4 Auxiliares	46	12%	23
<b>Total</b>	<b>385</b>		<b>193</b>

**Nota:** Información tomada de la RIS / Fórmula según Hernández et al. (2014).

**Fuente:** Elaboración propia.

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

Para la recopilación de los datos fue mediante la Técnica de análisis documentario, para lo cual se consideró el instrumento ya establecido por MINSA, el cual se encuentra aprobado mediante RM 626-2008/MINSA y la DA N° 142-MINSA/OGGRH-V-01, con fecha 11 de setiembre del 2008, denominado: “Evaluación de desempeño y conducta laboral”; y para abarcar el desempeño - conducta laboral de los servidores públicos nombrados de una RIS en Lima, este instrumento consta de 4 tipos según nivel de responsabilidad, así también se consideran los 8 factores o dimensiones más la evaluación de asistencia y puntualidad según se detalla abajo, no siendo similares para todos y son:

Tabla 3.

Dimensiones según nivel de responsabilidad.

<b>Directivos</b>	<b>Profesionales</b>	<b>Técnicos</b>	<b>Auxiliares</b>
Planificación	Planificación	Responsabilidad	Responsabilidad
Dirección y Organización	Responsabilidad	Iniciativa	Iniciativa
Supervisión y control	Iniciativa	Colaboración	Buen uso y manejo de equipos
Cumplimiento de metas	Oportunidad	Oportunidad	Oportunidad
Toma de decisiones	Calidad de trabajo	Calidad de trabajo	Calidad de trabajo
Confiabilidad y discreción	Confiabilidad y discreción	Confiabilidad y discreción	Confiabilidad y discreción
Relaciones Interpersonales	Relaciones Interpersonales	Relaciones Interpersonales	Relaciones Interpersonales
Cumplimiento de las normas	Cumplimiento de las normas	Cumplimiento de las normas	Cumplimiento de las normas
Asistencia	Asistencia	Asistencia	Asistencia
Puntualidad	Puntualidad	Puntualidad	Puntualidad

**Nota:** Formato de evaluación de desempeño y conducta laboral de MINSA.

**Fuente:** Elaboración propia.

Donde:

- **Planificación:** Evalúa la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio, así como del personal a cargo y también si tiene habilidad para usar adecuadamente los recursos encomendados.
- **Dirección y Organización:** Evalúa la eficiencia para la organización y capacidad de distribuir del trabajo, así también se evaluará las capacidades y habilidades para lograr motivar, conducir e incentivar el crecimiento del personal a cargo.
- **Supervisión y control:** Evalúa la destreza y competencia que tenga para poder asignar las tareas que contengan instrucciones que sean claras y precisas, que les permita evaluar recurrentemente el progreso y logros realizados.
- **Cumplimiento de metas:** Evalúa nivel del logro en relación a objetivos y metas establecidos en el Plan Operativo Institucional (POI)
- **Toma de decisiones:** Evalúa la suficiencia que tiene el servidor para identificar y resolver de manera favorable y oportuna las diferentes situaciones que surjan.
- **Confiabilidad y discreción:** Evalúa usar de manera idónea la información que según el puesto debe conocer (lo que facilita el trabajo del colaborador), así como guardar estricta reserva a lo aprendido que desprende de su trabajo y sea confidencial.
- **Relaciones Interpersonales:** Evalúa la relación personal y su adaptabilidad al trabajo en equipos.
- **Cumplimiento de las normas:** Evalúa si se cumplen las normas que rigen los lineamientos de la institución.
- **Responsabilidad:** Evalúa el convenio asumido por el colaborador a fin que se pueda cumplir oportunamente y adecuada las funciones encomendadas durante el trabajo.
- **Iniciativa:** Evalúa el nivel de actuación respecto a sus labores de manera espontánea, sin tener que necesitar un conjunto de instrucciones y supervisiones para el cumplimiento de sus tareas, logrando generar así soluciones acordes.
- **Oportunidad:** Evalúa que el trabajo asignado o encomendado se cumpla durante los plazos estipulados para su ejecución sin generar perjuicio de la institución.
- **Calidad de trabajo:** Evalúa las incidencias de los aciertos y equivocaciones, así como la congruencia - exactitud y orden al momento de presentar el trabajo que

se le ha encomendado.

- **Colaboración:** Evalúa la predisposición de brindar apoyo y un esfuerzo adicional, en caso que se requiera de este incluso si este se encontrara fuera de su competencia.
- **Buen uso y manejo de equipos:** Evalúa la atención y buen uso de los equipos y/o material, que le fueran facilitadas al colaborador en el cumplimiento de sus actividades enmarcadas en sus funciones.

Asimismo, los 4 niveles de responsabilidad, constan también de 3 datos adicionales, para los cuales se asigna un puntaje de acuerdo a una tabla de criterios también establecidos en el documento técnico normativo mencionado arriba, siendo:

- ✓ Para Asistencia:

Al colaborador se le asigna (10) puntos, y se le resta dos por una inasistencia injustificada.

- ✓ Para Puntualidad:

<b>Frecuencia</b>	<b>Puntaje</b>
○ 0	10
○ 1 – 2	09
○ 3 – 4	08
○ 5 -6	07
○ 7 -8	06
○ 9 – 10	05
○ 11 – 12	04
○ 13 – 14	03
○ 15	02
○ 16 a +	01

✓ Para Capacitación:

<b>Horas</b>	<b>Puntaje</b>
○ 17 a más	10
○ 13 – 16	08
○ 09 – 12	06
○ 05 – 08	04
○ 04 – 03	02
○ Menos de 03	00

De los cuales al final se obtiene una calificación final.

### **3.5. Procedimientos**

Para llevar a cabo la ejecución del presente trabajo se realizó las coordinaciones con el jefe de una red integrada de salud en Lima, con el propósito de contar con una secuencia de actividades para la consolidación de la información, la cual existe en la institución por cada personal nombrado, por lo que en este caso se recopilaron los datos, asimismo se procesa los otros datos de asistencia y puntualidad. Cabe mencionar que no se considera el dato de capacitación en vista que en las evaluaciones existentes no se cuenta con el dato en mención.

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

El procesamiento de los datos fue mediante las herramientas informáticas SPSS v28 y Microsoft Excel 2016, asimismo, se realizó un estudio detallado de la variable Desempeño-conducta laboral mediante tablas de frecuencia y porcentaje, tablas de estadísticos descriptivos, grafico de caja y bigotes, gráficos de prueba de normalidad, etc. Según Minitab (2022), indica que para validar la hipótesis se realiza la prueba de normalidad, que para el presente estudio fue con la prueba de Kolmogorov-Smirnov donde se determinó que los datos NO provienen de distribución normal, por lo que se realizó la prueba de Kruskal-Wallis (para datos con distribución anormal); es decir se evaluaron las varianzas de los diferentes grupos poblacionales.

Al concluir el análisis de los datos se procede con la evaluación de los resultados obtenidos emitiendo conclusiones y recomendaciones.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el presente estudio se cumple con los aspectos éticos decretados por la Universidad Cesar Vallejo, ya que para el presente trabajo los datos serán facilitados por la jefatura de la Red Integrada de Salud, considerando que no se tomaron los nombres de las personas evaluadas (por lo que se consideran datos anónimos) y se mantiene estricta confidencialidad en el uso de los mismos sin que pueda causar daño o perjuicio a la población a evaluarse. El presente trabajo está siendo pasado por el turnitin (el cual es un instrumento antiplagio que compara en sus bases de datos la existencia de copia de todo o parte del documento), con el fin de garantizar su originalidad. Además, es necesario mencionar que el presente trabajo cumple con el principio de No Mal eficiencia, es decir que no produce daño alguno a ninguna de las personas que están siendo evaluadas, y Beneficiencia, pues beneficia a la red integrada de salud, pues permitirá conocer las debilidades en la evaluación de desempeño del personal y tomar acciones a fin de mejorar y lograr un buen desempeño laboral.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

Al concluir con la recolección y procesamiento de los datos, se extraen los resultados siguientes, según periodos 2020 - 2021, por variable y dimensiones.

Tabla 4.

Índices descriptivos del Desempeño-Conducta laboral según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020.

<b>Nivel_Responsabilidad</b>		<b>Estadístico</b>	<b>Error estándar</b>	
Desempeño_conducta_laboral_2020	Directivos	Media	72,34	0,88
		Límite inferior al 95%	70,39	
		Límite superior al 95%	74,30	
		Desv. estándar	2,91	
		Mínimo	68,00	
		Máximo	76,00	
		Profesionales	Media	
	Límite inferior al 95%		86,27	
	Límite superior al 95%		88,11	
	Desv. estándar		3,79	
	Mínimo		72,25	
	Máximo		90,00	
	Técnicos		Media	80,36
		Límite inferior al 95%	78,43	
		Límite superior al 95%	82,30	
		Desv. estándar	9,28	
		Mínimo	56,50	
		Máximo	90,00	
		Auxiliares	Media	85,80
	Límite inferior al 95%		83,10	
	Límite superior al 95%		88,51	
	Desv. estándar		6,25	
	Mínimo		65,25	
	Máximo		90,00	

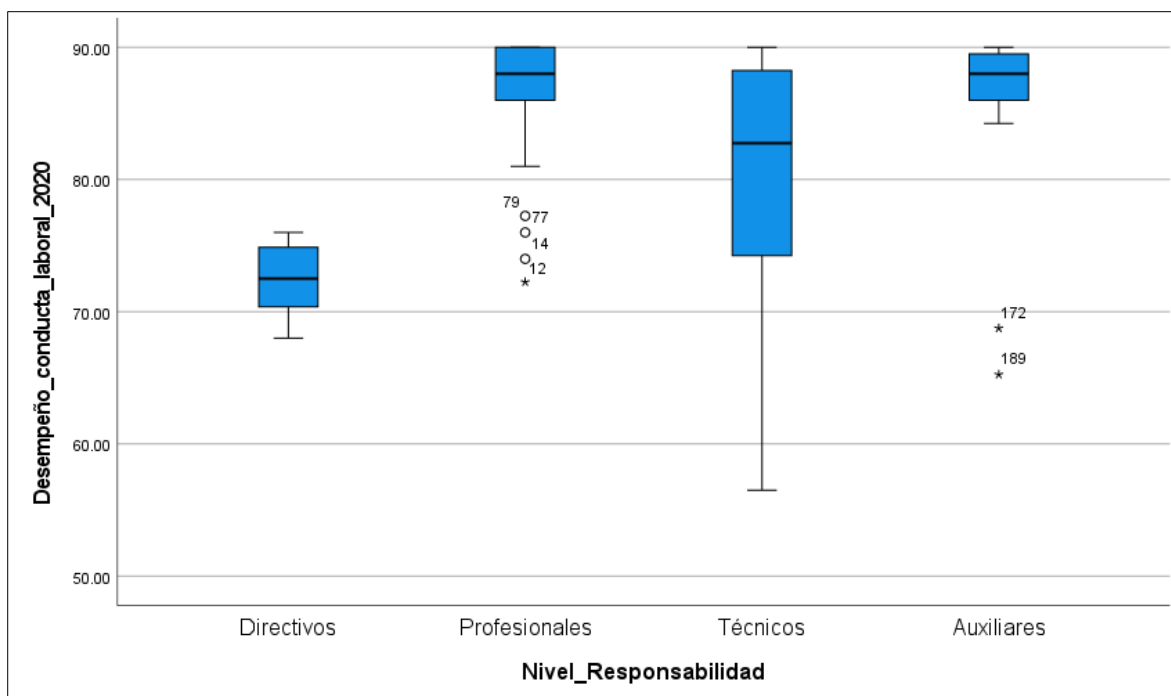
**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2020.

**Fuente:** Elaboración propia.

En la tabla 4 se muestran los índices descriptivos, correspondientes a los datos procesados, respecto al desempeño-conducta laboral según nivel de responsabilidad 2020; según los valores obtenidos en los estadísticos descriptivos podemos observar que las medias varían entre los diferentes niveles de responsabilidad, siendo para: auxiliares (85,80) – directivos (72,34) – profesionales (87,19) y técnicos (80,36) , asimismo observamos que según la desviación obtenida los datos se encuentran de manera dispersa, siendo los de mayor dispersión los datos de los técnicos con un 9,28 y con una menor dispersión los datos de los directivos con 2,91.

Figura 2.

Descripción de la Distribución de los datos del Desempeño-Conducta laboral según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020.



**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2020.

**Fuente:** Elaboración propia.

En la figura 2 se muestra la distribución de los datos procesados, respecto al desempeño-conducta laboral según nivel de responsabilidad 2020; siendo el dato mínimo más bajo de 56,50 alcanzado por los técnicos y el máximo más alto de



90,00 alcanzado por los auxiliares, profesionales y técnicos más no por los directivos, quienes solo lograron el máximo de 76,00.

Tabla 5.

Índices descriptivos del Desempeño-Conducta laboral según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2021.

<b>Nivel_Responsabilidad</b>		<b>Estadístico</b>	<b>Error estándar</b>	
<b>Desempeño_conducta_laboral_2021</b>	Directivos	Media	74,39	0,53
		Límite inferior al 95%	73,21	
		Límite superior al 95%	75,56	
		Desv. estándar	1,74	
		Mínimo	70,00	
		Máximo	76,00	
	Profesionales	Media	80,58	1,19
		Límite inferior al 95%	78,21	
		Límite superior al 95%	82,95	
		Desv. estándar	9,79	
		Mínimo	48,00	
		Máximo	90,00	
	Técnicos	Media	82,90	1,02
		Límite inferior al 95%	80,86	
		Límite superior al 95%	84,93	
		Desv. estándar	9,78	
		Mínimo	48,00	
		Máximo	90,00	
Auxiliares	Media	80,53	2,50	
	Límite inferior al 95%	75,34		
	Límite superior al 95%	85,72		
	Desv. estándar	12,00		
	Mínimo	48,00		
	Máximo	90,00		

**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2021.

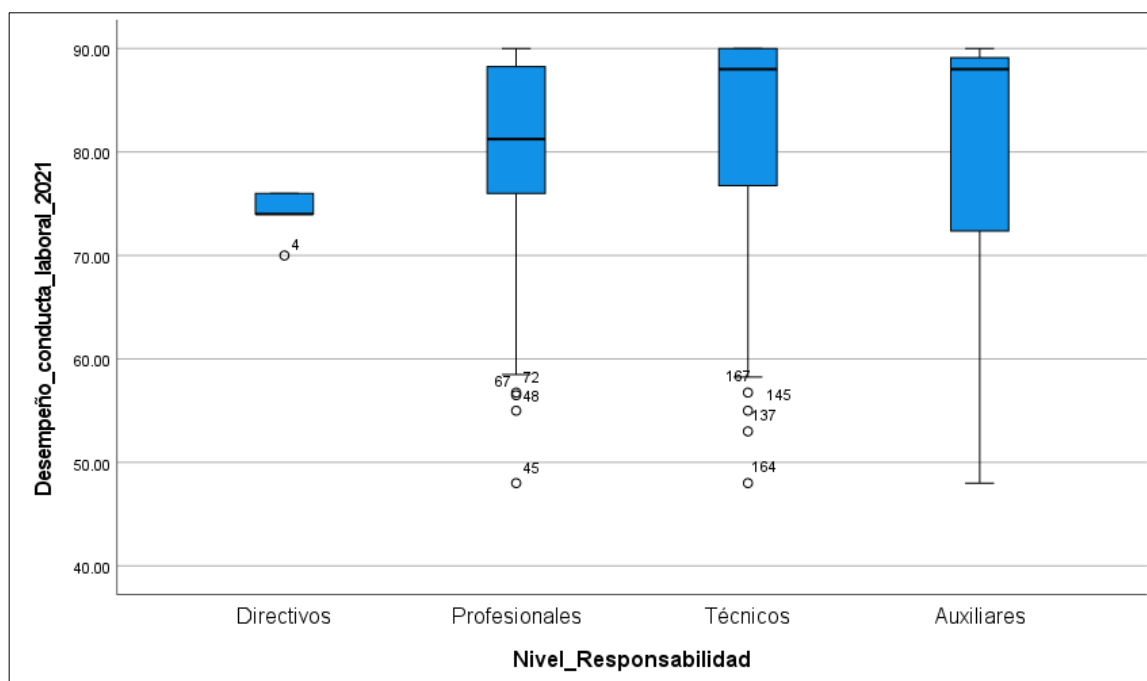
**Fuente:** Elaboración propia.

En la tabla 5, se muestran los índices descriptivos correspondientes a los datos procesados, respecto al desempeño-conducta laboral según nivel de responsabilidad 2021; según los valores obtenidos en los estadísticos descriptivos podemos observar que las medias varían entre los diferentes niveles de

responsabilidad, siendo para: auxiliares (80,53) – directivos (74,39) – profesionales (80,58) y técnicos (82,90) , asimismo observamos que según la desviación obtenida indica que los datos se encuentran de manera dispersa, siendo los de mayor dispersión los datos de los auxiliares con un 12,00 y con una menor dispersión los datos de los directivos con 1,74, lo cual nos muestra el mismo patrón del año anterior para estos 2 grupos.

Figura 3.

Distribución de los datos Desempeño-Conducta laboral según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2021.



**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2021.

**Fuente:** Elaboración propia.

En la figura 3 se muestra la distribución de los datos procesados, respecto al desempeño-conducta laboral según nivel de responsabilidad 2021; siendo el dato mínimo más bajo de 48,00 alcanzado por los auxiliares y el máximo más alto de 90,00 alcanzado por los auxiliares, profesionales y técnicos mas no por los directivos, para quienes los datos van: mínimo de 70,00 y máximo de 76,00.

## 4.2. Resultados inferenciales

### Prueba de normalidad

Para identificar el tipo de prueba de hipótesis a aplicar, se pasó la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov, para así identificar el valor de la tendencia de la normalidad. Es preciso mencionar que se utilizó la prueba antes mencionada en vista que tenemos más de 50 sujetos en observación.

Tabla 6.

Estimación de la distribución con la prueba de normalidad para los datos recogidos como muestra.

	Nivel Responsabilidad	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
		Estadístico	gl	Sig.
Desempeño_conducta _laboral_2020	Directivos	0,152	11	,200*
	Profesionales	0,32	68	<,001
	Técnicos	0,157	91	<,001
	Auxiliares	0,318	23	<,001
Desempeño_conducta _laboral_2021	Directivos	0,321	11	0,002
	Profesionales	0,195	68	<,001
	Técnicos	0,271	91	<,001
	Auxiliares	0,284	23	<,001

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

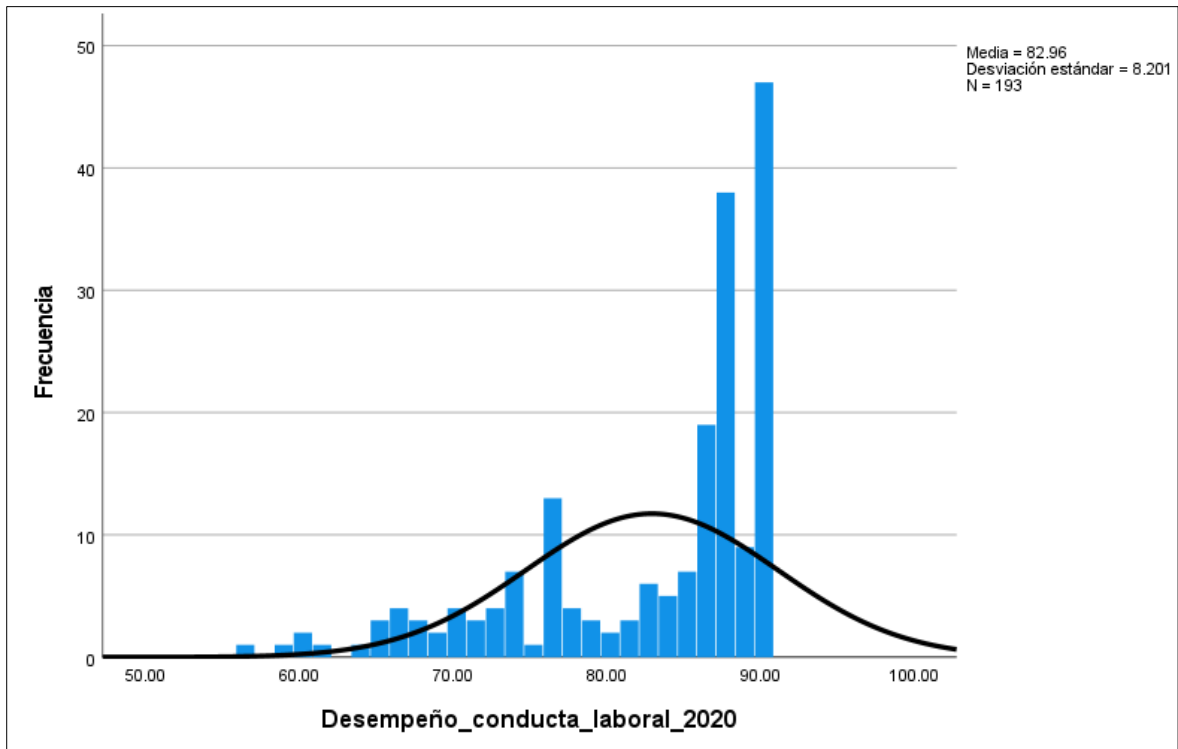
**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2020 - 2021.

**Fuente:** Elaboración propia.

En la tabla 6 se muestran los valores correspondientes a la prueba de normalidad, respecto al desempeño-conducta laboral según nivel de responsabilidad 2020 – 2021; según los valores de Kolmogorov-Smirnov obtenidos, y el nivel de significancia de los casos evaluados, alcanzaron un valor  $p = 0,000 < ,050$ , por lo que, se puede inferir que la distribución de los datos no sigue una curva normal, es decir los datos se distribuyen de manera anormal (asimétrica); por lo tanto, para realizar la comprobación de las hipótesis planteadas es necesario aplicar una prueba tipo no paramétrica como es la K de Kruskal-Wallis (variable cualitativa politómica vs cuantitativa)

Figura 4.

Curva de normalidad del Desempeño-Conducta laboral del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020.



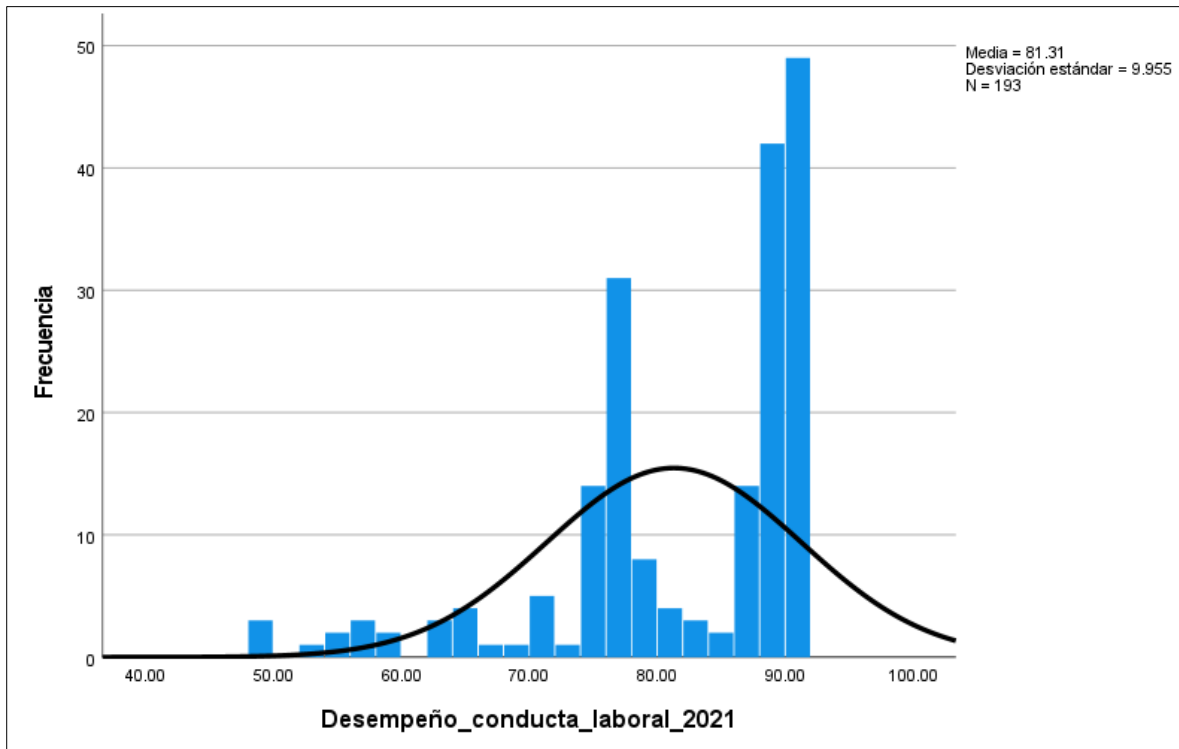
**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2020.

**Fuente:** Elaboración propia.

En la figura 4, se muestra que de los 193 datos procesados (ningún valor perdido), tenemos una media total de 82,96, con desviación estándar de 8,201, y nuestra curva de normalidad muestra una asimetría izquierda (-), es decir que los datos están movidos a la derecha (tenemos concentración de los datos al lado derecho), y respecto a la curtosis nos encontramos con una curva que se inclina más hacia una curva platicúrtica.

Figura 5.

Curva de normalidad del Desempeño-Conducta laboral del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2021.



**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2021.

**Fuente:** Elaboración propia.

En la figura 5, podemos observar que de los 193 datos procesados (ningún valor perdido), tenemos una media total de 81,31, con una desviación estándar de 9,955, y nuestra curva de normalidad muestra una asimetría izquierda (-), es decir que los datos están movidos a la derecha (tenemos concentración de los datos al lado derecho), y respecto a la curtosis nos encontramos con una curva que se inclina más hacia una curva leptocúrtica.

### Prueba de hipótesis general

**Ho:** No existe diferencias significativas del Desempeño-Conducta laboral según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

**Ha:** Existe diferencias significativas del Desempeño-Conducta laboral según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

Factor de decisión:

- ✓ Si el nivel de significancia de  $p < 0.05$ ; se rechaza la  $H_0$ , es decir se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).
- ✓ Si el nivel de significancia de  $p > 0.05$ ; no se rechaza la  $H_0$ , es decir se acepta la hipótesis alterna ( $H_0$ ).
- ✓ El nivel de significancia es 95% de confianza ( $p = ,050$ )

Tabla 7.

Diferencia del Desempeño-Conducta laboral según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

<b>Resumen de contrastes de hipótesis</b>				
	<b>Hipótesis nula</b>	<b>Estadístico de Prueba</b>	<b>Sig.<sup>a,b</sup></b>	<b>Decisión</b>
1	La distribución de Desempeño_conducta_laboral_2020 es la misma entre categorías de Nivel_Responsabilidad.	38,437 <sup>c</sup>	<0,001	Rechace la hipótesis nula.
2	La distribución de Desempeño_conducta_laboral_2021 es la misma entre categorías de Nivel_Responsabilidad.	16,565 <sup>c</sup>	<0,001	Rechace la hipótesis nula.

a. El nivel de significación es de 0,050.

b. Se muestra la significancia asintótica.

c. Las estadísticas de prueba se ajustan para empates.

**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2020 - 2021

**Fuente:** Elaboración propia.

La Tabla 7 muestra los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes, respecto a la Diferencia del Desempeño-Conducta laboral según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red

Integrada de Salud en Lima, 2020-2021. Y según los valores resultantes de la prueba, el nivel de significancia es  $p < ,001$ ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Siendo así, esto significa que, existen diferencias significativas entre los cuatro niveles de responsabilidad.

Tabla 8.

Comparaciones por parejas de la variable Desempeño-Conducta laboral según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020.

<b>Comparaciones por parejas de Nivel_Responsabilidad</b>					
<b>Sample 1-Sample 2</b>	<b>Estadístico de prueba</b>	<b>Error estándar</b>	<b>Estadístico de prueba estándar</b>	<b>Sig.</b>	<b>Sig. ajust.<sup>a</sup></b>
Directivos-Técnicos	-55,19	17,64	-3,13	0,00	0,01
Directivos-Auxiliares	-82,74	20,26	-4,08	0,00	0,00
Directivos-Profesionales	-94,25	17,96	-5,25	0,00	0,00
Técnicos-Auxiliares	-27,55	12,90	-2,14	0,03	0,20
Técnicos-Profesionales	39,06	8,86	4,41	0,00	0,00
Auxiliares-Profesionales	11,51	13,33	0,86	0,39	1,00

Cada fila prueba la hipótesis nula que las distribuciones de la Muestra 1 y la Muestra 2 son iguales.

Se visualizan las significaciones asintóticas (pruebas bilaterales). El nivel de significación es de 0,050.

a. Los valores de significación se han ajustado mediante la corrección Bonferroni para varias pruebas.

**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2020.

**Fuente:** Elaboración propia.

En la tabla 8 de comparaciones por parejas muestra la diferencia entre el desempeño-conducta laboral de un grupo específico con los otros tres grupos de nivel de responsabilidad, demostrando que para casi todos los casos de parejas existe una diferencia significativa mientras que para auxiliares y profesionales no hay diferencia significativa, siendo el nivel de significancia de 0,050.

Tabla 9.

Comparaciones por subconjuntos de la variable Desempeño-Conducta laboral según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020.

		<b>Desempeño_conducta_laboral_2020</b>		
		<b>Subconjunto</b>		
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Nivel de Responsabilidad <sup>a</sup>	Directivos	27.909		
	Técnicos		83.099	
	Auxiliares			110.652
	Profesionales			122.162
Estadístico de prueba		. <sup>b</sup>	. <sup>b</sup>	1.036
Sig. (prueba bilateral)		.	.	.309
Sig. ajustada (prueba bilateral)		.	.	.522

Los subconjuntos homogéneos se basan en significaciones asintóticas. El nivel de significación es de 0,050.

a. Cada casilla muestra el rango muestral de promedio de Nivel\_Responsabilidad.

b. No se puede calcular porque el subconjunto sólo contiene una muestra.

**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2020.

**Fuente:** Elaboración propia.

En la tabla 9, se muestran los subconjuntos de la variable desempeño-conducta laboral según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020, donde podemos observar que con un nivel de significancia de 0,05, tenemos 3 subconjuntos homogéneos siendo en el subconjunto 1 – directivos, en el subconjunto 2 – técnicos y en el subconjunto 3 auxiliares y profesionales; es decir que en el subconjunto 3 es el único donde encontramos 2 niveles de responsabilidad (auxiliares y profesionales) con un desempeño-conducta laboral similar, siendo las de directivos y técnicos diferentes.



Tabla 10.

Comparaciones por subconjuntos de la variable Desempeño-Conducta laboral según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2021.

**Desempeño\_conducta\_laboral\_2021**

		Subconjunto	
		1	2
	Directivos	39.545	
Nivel de Responsabilidad <sup>a</sup>	Profesionales		91.529
	Auxiliares		95.174
	Técnicos		108.495
Estadístico de prueba		. <sup>b</sup>	4.198
Sig. (prueba bilateral)		.	.123
Sig. ajustada (prueba bilateral)		.	.123

Los subconjuntos homogéneos se basan en significaciones asintóticas. El nivel de significación es de 0,050.

a. Cada casilla muestra el rango muestral de promedio de Nivel\_Responsabilidad.

b. No se puede calcular porque el subconjunto sólo contiene una muestra.

**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2021.

**Fuente:** Elaboración propia.

En la tabla 10, se muestran los subconjuntos de la variable desempeño-conducta laboral según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2021, donde podemos observar que, con un nivel de significancia de 0,05, tenemos 2 subconjuntos homogéneos siendo en el subconjunto 1 – directivos y en el subconjunto 2 (profesionales, auxiliares y técnicos), es decir que en el segundo subconjunto existen 3 niveles de responsabilidad con similares.

### Prueba de hipótesis específica 1

**Ho:** No existe diferencia significativa de la confiabilidad y discreción según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

**Ha:** Existe diferencia significativa de la confiabilidad y discreción según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

Tabla 11.

Diferencia significativa de la dimensión confiabilidad y discreción según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

<b>Resumen de contrastes de hipótesis</b>				
	<b>Hipótesis nula</b>	<b>Estadístico de Prueba</b>	<b>Sig.<sup>a,b</sup></b>	<b>Decisión</b>
1	La distribución de Confiabilidad_Discreción_2020 es la misma entre categorías de Nivel_Responsabilidad.	59,845 <sup>c</sup>	<0,001	Rechace la hipótesis nula.
2	La distribución de Confiabilidad_Discreción_2021 es la misma entre categorías de Nivel_Responsabilidad.	14,932 <sup>c</sup>	0,002	Rechace la hipótesis nula.

a. El nivel de significación es de 0,050.

b. Se muestra la significancia asintótica.

c. Las estadísticas de prueba se ajustan para empates.

**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2020-2021.

**Fuente:** Elaboración propia.

La Tabla 11 muestra los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes, respecto a la Diferencia de la dimensión confiabilidad y discreción según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021. Y según los valores resultantes de la prueba, el nivel de significancia es  $p < ,001$  y  $p = ,002$  para el periodo 2020 y 2021 respectivamente; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; lo cual significa: que existen diferencias significativas entre los cuatro niveles de responsabilidad, lo cual se detallará en las 2 tablas siguientes.

Tabla 12.

Comparaciones por subconjuntos de la dimensión confiabilidad y discreción según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020.

		<b>Confiabilidad_Discreción_2020</b>		
		<b>Subconjunto</b>		
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Nivel de Responsabilidad <sup>a</sup>	Directivos	32.000		
	Técnicos		81.121	
	Auxiliares			118.739
	Profesionales			121.412
Estadístico de prueba		. <sup>b</sup>	. <sup>b</sup>	.218
Sig. (prueba bilateral)		.	.	.640
Sig. ajustada (prueba bilateral)		.	.	.871

Los subconjuntos homogéneos se basan en significaciones asintóticas. El nivel de significación es de .0,050.

a. Cada casilla muestra el rango muestral de promedio de Nivel\_Responsabilidad.

b. No se puede calcular porque el subconjunto sólo contiene una muestra.

**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2020.

**Fuente:** Elaboración propia.

En la tabla 12, se muestran 3 subconjuntos de la dimensión confiabilidad y discreción según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020, donde se muestra que, con un nivel de significancia de 0,05, existen: 1er subconjunto de directivos, 2do subconjunto de técnicos y 3er subconjunto entre auxiliares y profesionales similares.

Tabla 13.

Comparaciones por subconjuntos de la dimensión confiabilidad y discreción según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2021.

		<b>Confiabilidad_Discreción_2021</b>	
		<b>Subconjunto</b>	
		<b>1</b>	<b>2</b>
Nivel de Responsabilidad <sup>a</sup>	Directivos	48.500	
	Profesionales		91.978
	Auxiliares		99.087
	Técnicos		106.088
Estadístico de prueba		.b	3.283
Sig. (prueba bilateral)		.	.194
Sig. ajustada (prueba bilateral)		.	.194

Los subconjuntos homogéneos se basan en significaciones asintóticas. El nivel de significación es de 0,050.

a. Cada casilla muestra el rango muestral de promedio de Nivel\_Responsabilidad.

b. No se puede calcular porque el subconjunto sólo contiene una muestra.

**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2021.

**Fuente:** Elaboración propia.

En la tabla 13, se muestra 1 subconjunto homogéneo de la dimensión confiabilidad y discreción según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2021, donde se muestra que, con un nivel de significancia de 0,05, tenemos 2 subconjuntos homogéneos siendo en el subconjunto 1 – directivos y en el subconjunto 2 (profesionales, auxiliares y técnicos), es decir en nuestro segundo subconjunto existen 3 niveles de responsabilidad similares.

## Prueba de hipótesis específica 2

**Ho:** No existe diferencia significativa de las relaciones interpersonales según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

**Ha:** Existe diferencia significativa de las relaciones interpersonales según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

Tabla 14.

Diferencia significativa de la dimensión relaciones interpersonales según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

Resumen de contrastes de hipótesis				
	Hipótesis nula	Estadístico de Prueba	Sig. <sup>a,b</sup>	Decisión
1	La distribución de Relaciones_Interpersonales_2020 es la misma entre categorías de Nivel_Responsabilidad.	50,067 <sup>c</sup>	<,001	Rechace la hipótesis nula.
2	La distribución de Relaciones_Interpersonales_2021 es la misma entre categorías de Nivel_Responsabilidad.	16,075 <sup>c</sup>	001	Rechace la hipótesis nula.

a. El nivel de significación es de 0,050.

b. Se muestra la significancia asintótica.

c. Las estadísticas de prueba se ajustan para empates.

**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2020-2021.

**Fuente:** Elaboración propia.

La Tabla 14 muestra los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes, respecto a la Diferencia de la dimensión relaciones interpersonales según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021. Y según los valores resultantes de la prueba, el nivel de significancia es  $p < ,001$  y  $p = ,001$  para el periodo 2020 y 2021 respectivamente; por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula y se aceptar la hipótesis alterna; lo cual significa: que existen diferencias significativas entre los cuatro niveles de responsabilidad, lo cual se detallará en las 2 tablas siguientes.

Tabla 15.

Comparaciones por subconjuntos de la dimensión relaciones interpersonales según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020.

		<b>Relaciones Interpersonales_2020</b>		
		<b>Subconjunto</b>		
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Nivel de Responsabilidad <sup>a</sup>	Directivos	40.636		
	Técnicos		81.907	
	Auxiliares			116.391
	Profesionales			119.757
Estadístico de prueba		. <sup>b</sup>	. <sup>b</sup>	.239
Sig. (prueba bilateral)		.	.	.625
Sig. ajustada (prueba bilateral)		.	.	.860

Los subconjuntos homogéneos se basan en significaciones asintóticas. El nivel de significación es de 0,050.

a. Cada casilla muestra el rango muestral de promedio de Nivel\_Responsabilidad.

b. No se puede calcular porque el subconjunto sólo contiene una muestra.

**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2020.

**Fuente:** Elaboración propia.

En la tabla 15, se muestran 3 subconjuntos homogéneos de la dimensión relaciones interpersonales según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020, donde se muestra que, con un nivel de significancia de 0,05 tenemos: 1er subconjunto de directivos, 2do subconjunto de técnicos y 3er subconjunto entre auxiliares y profesionales con homogeneidad de valores.

Tabla 16.

Comparaciones por subconjuntos de la dimensión relaciones interpersonales según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2021.

		<b>Subconjunto</b>	
		<b>1</b>	<b>2</b>
Nivel de Responsabilidad <sup>a</sup>	Directivos	45.409	
	Profesionales		92.875
	Auxiliares		98.543
	Técnicos		105.929
Estadístico de prueba		.b	2.950
Sig. (prueba bilateral)		.	.229
Sig. ajustada (prueba bilateral)		.	.229

Los subconjuntos homogéneos se basan en significaciones asintóticas. El nivel de significación es de 0,050.

a. Cada casilla muestra el rango muestral de promedio de Nivel\_Responsabilidad.

b. No se puede calcular porque el subconjunto sólo contiene una muestra.

**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2021.

**Fuente:** Elaboración propia.

En la tabla 16, se muestran 2 subconjuntos homogéneos de la dimensión relaciones interpersonales según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2021, donde se muestra que, con un nivel de significancia de 0,05 tenemos: 1er subconjunto conformado por los directivos y el 2do subconjunto conformado por los profesionales, auxiliares y técnicos, encontrando en este 2do conjunto homogeneidad de valores.

### Prueba de hipótesis específica 3

**Ho:** No existe diferencia significativa del cumplimiento de normas según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

**Ha:** Existe diferencia significativa del cumplimiento de normas según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

Tabla 17.

Diferencia significativa de la dimensión cumplimiento de normas según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

<b>Resumen de contrastes de hipótesis</b>			
<b>Hipótesis nula</b>	<b>Estadístico de Prueba</b>	<b>Sig.<sup>a,b</sup></b>	<b>Decisión</b>
1 La distribución de Cumplimiento_Normas_2020 es la misma entre categorías de Nivel_Responsabilidad.	41,603 <sup>c</sup>	<,001	Rechace la hipótesis nula.
2 La distribución de Cumplimiento_Normas_2021 es la misma entre categorías de Nivel_Responsabilidad.	14,272 <sup>c</sup>	.003	Rechace la hipótesis nula.

a. El nivel de significación es de 0,050.

b. Se muestra la significancia asintótica.

c. Las estadísticas de prueba se ajustan para empates.

**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2020-2021.

**Fuente:** Elaboración propia.

La Tabla 17, muestra los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes, respecto a la Diferencia de la dimensión cumplimiento de normas según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021. Y según los valores resultantes de la prueba, el nivel de significancia es  $p < ,001$  y  $p = ,001$  para el periodo 2020 y 2021 respectivamente; por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula y se aceptar la hipótesis alterna; lo cual significa que, existen diferencias significativas entre los 4 niveles de responsabilidad, lo cual se detallará en las 2 tablas siguientes.



Tabla 18.

Comparaciones por subconjuntos de la dimensión cumplimiento de normas según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020.

		<b>Cumplimiento_Normas_2020</b>		
		<b>Subconjunto</b>		
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Nivel de Responsabilidad <sup>a</sup>	Directivos	41.182		
	Técnicos		85.242	
	Auxiliares			114.043
	Profesionales			116.000
Estadístico de prueba		. <sup>b</sup>	. <sup>b</sup>	.056
Sig. (prueba bilateral)		.	.	.812
Sig. ajustada (prueba bilateral)		.	.	.965

Los subconjuntos homogéneos se basan en significaciones asintóticas. El nivel de significación es de 0,050.

a. Cada casilla muestra el rango muestral de promedio de Nivel\_Responsabilidad.

b. No se puede calcular porque el subconjunto sólo contiene una muestra.

**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2020.

**Fuente:** Elaboración propia.

En la tabla 18, se muestran 3 subconjuntos homogéneos de la dimensión cumplimiento de normas según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020, donde se muestra que, con un nivel de significancia de 0,05 tenemos: 1er. subconjunto de directivos, 2do subconjunto de técnicos y 3er subconjunto conformado por los auxiliares y profesionales, lo cual nos indica que solo en este 3er subconjunto existe homogeneidad de valores a diferencia de los 2 primeros.

Tabla 19.

Comparaciones por subconjuntos de la dimensión cumplimiento de normas según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2021.

		<b>Cumplimiento_Normas_2021</b>	
		<b>Subconjunto</b>	
		<b>1</b>	<b>2</b>
Nivel de Responsabilidad <sup>a</sup>	Directivos	50.500	
	Profesionales		90.890
	Auxiliares		100.696
	Técnicos		106.253
Estadístico de prueba		.b	3.805
Sig. (prueba bilateral)		.	.149
Sig. ajustada (prueba bilateral)		.	.149

Los subconjuntos homogéneos se basan en significaciones asintóticas. El nivel de significación es de 0,050.

a. Cada casilla muestra el rango muestral de promedio de Nivel\_Responsabilidad.

b. No se puede calcular porque el subconjunto sólo contiene una muestra.

**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2021.

**Fuente:** Elaboración propia.

En la tabla 19, se muestran 2 subconjuntos homogéneos de la dimensión cumplimiento de normas según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020, donde se muestra que, con un nivel de significancia de 0,05 tenemos: 1er. subconjunto de directivos y 2do subconjunto conformado por los profesionales, auxiliares y técnicos, siendo este último el que tiene homogeneidad de valores a diferencia de los directivos.

#### Prueba de hipótesis específica 4

**Ho:** No existe diferencia significativa de asistencia según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

**Ha:** Existe diferencia significativa de asistencia según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

Tabla 20.

Diferencia significativa de asistencia según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

<b>Resumen de contrastes de hipótesis</b>				
	<b>Hipótesis nula</b>	<b>Estadístico de Prueba</b>	<b>Sig.<sup>a,b</sup></b>	<b>Decisión</b>
1	La distribución de Asistencia_2020 es la misma entre categorías de Nivel_Responsabilidad.	6,262 <sup>c</sup>	0,100	Conserve la hipótesis nula.
2	La distribución de Asistencia_2021 es la misma entre categorías de Nivel_Responsabilidad.	3,091 <sup>c</sup>	0,378	Conserve la hipótesis nula.

a. El nivel de significación es de 0,050.

b. Se muestra la significancia asintótica.

c. Las estadísticas de prueba se ajustan para empates.

**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2020-2021.

**Fuente:** Elaboración propia.

La Tabla 20 muestra los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes, respecto a la Diferencia de la dimensión asistencia según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021. Y según los valores resultantes de la prueba, el nivel de significancia es  $p = 0,100$  y  $p = ,378$  para el periodo 2020 y 2021 respectivamente; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula; lo cual significa: que NO existen diferencias significativas entre los cuatro niveles de responsabilidad.

### Prueba de hipótesis específica 5

**Ho:** No existe diferencia significativa de puntualidad según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

**Ha:** Existe diferencia significativa de puntualidad según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

Tabla 21.

Diferencia significativa de puntualidad según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.

<b>Resumen de contrastes de hipótesis</b>				
	<b>Hipótesis nula</b>	<b>Estadístico de Prueba</b>	<b>Sig.<sup>a,b</sup></b>	<b>Decisión</b>
1	La distribución de Puntualidad_2020 es la misma entre categorías de Nivel_Responsabilidad.	13,802 <sup>c</sup>	0,003	Rechace la hipótesis nula.
2	La distribución de Puntualidad_2021 es la misma entre categorías de Nivel_Responsabilidad.	0,000 <sup>c</sup>	1,000	Conserve la hipótesis nula.

a. El nivel de significación es de 0,050.

b. Se muestra la significancia asintótica.

c. Las estadísticas de prueba se ajustan para empates.

**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2020-2021.

**Fuente:** Elaboración propia.

La Tabla 21 muestra los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes, respecto a la Diferencia de la dimensión puntualidad según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021. Y según los valores resultantes de la prueba, el nivel de significancia es  $p = 0,003$  y  $p = 1,000$  para el periodo 2020 y 2021 respectivamente; por lo tanto, para el periodo 2020 se decide rechazar la hipótesis nula y para el periodo 2021 se decide aceptar la hipótesis nula; lo que significa que, en el periodo 2020 existen diferencias significativas entre los cuatro niveles de responsabilidad, mientras en el periodo 2021 NO existen diferencias significativas entre los cuatro niveles de responsabilidad, la misma que se detallará en la siguiente tabla.

Tabla 22.

Comparaciones por subconjuntos de la dimensión puntualidad según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020.

		<b>Puntualidad_2020</b>	
		<b>Subconjunto</b>	
		<b>1</b>	<b>2</b>
Nivel de Responsabilidad <sup>a</sup>	Profesionales	86.610	
	Auxiliares	95.739	95.739
	Directivos	98.500	98.500
	Técnicos		104.901
Estadístico de prueba		1.605	3.568
Sig. (prueba bilateral)		.448	.168
Sig. ajustada (prueba bilateral)		.448	.168

Los subconjuntos homogéneos se basan en significaciones asintóticas. El nivel de significación es de 0,050.

a. Cada casilla muestra el rango muestral de promedio de Nivel\_Responsabilidad.

**Nota:** Información tomada de una RIS de Lima, 2020.

**Fuente:** Elaboración propia.

En la tabla 22, se muestran 2 subconjuntos homogéneos de la dimensión puntualidad según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima periodo 2020, donde se muestra que, con un nivel de significancia de 0,05 tenemos: 1er. subconjunto conformado por 3 niveles de responsabilidad (profesionales, auxiliares y directivos) y el 2do subconjunto conformado por los 3 niveles de responsabilidad (auxiliares, directivos y técnicos), en los cuales podemos observar que tanto para los profesionales como para los técnicos encontramos la mayor diferencia de valores.

Nota: para el periodo 2021 no se realizó la prueba, en vista que tiene un nivel de significancia de 1,00, lo que nos indica que no existen diferencias significativas entre los cuatro niveles de responsabilidad.

## V. DISCUSIÓN

Según los resultados descriptivos obtenidos se observa que, para el periodo correspondiente al 2020 (tabla 4) la media más baja corresponde al nivel de responsabilidad directivos con 72,34, mientras que la media más alta corresponde a los profesionales con 87,19; así también tenemos que, en el periodo correspondiente al 2021 (tabla 5) la media más baja sigue siendo para los directivos con 74,39 mientras que la media más alta ahora es para los técnicos con 82,90; encontrando que hay diferencias marcadas entre las medias del 2020 y 2021, según los diferentes niveles de responsabilidad, lo cual se puede deber a que durante la pandemia hubo bastante escasez de recurso humano y es más, se cambiaron a los jefes de los establecimientos de salud o IPRESS en vista que varios de ellos por problemas de comorbilidad o edad avanzada, no podían asistir a realizar su trabajo cotidiano, teniendo que realizar trabajo remoto, lo cual desencadenó que, posteriormente sean cambiados; generando una alta rotación de los directivos.

En los resultados obtenidos correspondientes a la hipótesis general, donde se afirma que existen diferencias significativas del Desempeño-Conducta laboral según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021, se logra determinar que, si existen diferencias significativas entre uno y otro nivel de responsabilidad, pues el nivel de significancia para ambos periodos es  $p < 0,001$ , lo cual indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Estas diferencias se pueden visualizar en la tabla 8: comparaciones por parejas de nivel de responsabilidad, con un nivel de significación de 0,05.

Asimismo, Aragon, J. (2019), indica que hay factores como la inteligencia emocional que influye en el desempeño laboral; y Chiavenato (2011) indica que el comportamiento de la persona ocupando un puesto, es una apreciación de cómo se desempeña un trabajador en la realización del trabajo que le ha sido encomendado. Asimismo, en diferentes estudios se observa que hay diferentes tipos de influencias en el desempeño laboral, por ejemplo: Serpa, A. (2019), en Huacho menciona un nivel medio en relación al desempeño laboral (que incluye al 84%).

Para la Hipótesis específica 1 sobre la existencia de diferencia significativa de la confiabilidad y discreción según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021, se determina que existe una diferencia significativa según niveles de responsabilidad para ambos periodos, siendo el nivel de significancia para el periodo 2020 de  $p < ,001$  y para el periodo 2021 de  $p = ,002$ , que indica que se rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna; asimismo se logran identificar 3 subconjuntos para el 2020 y 2 subconjuntos para el 2021.

Según Chiavenato (2011) refiere que se debe tener cautela extrema en temas muy confidenciales para la organización (p. 193); según Baskaran (2017) indica que una arquitectura organizativa propicia, que fomente la discreción en el trabajo es un factor importante fundamental para cultivar la orientación emprendedora entre los empleados (p, 5); según Matias, C. (2019) menciona factores influyentes en el aumento de la productividad laboral.

Asimismo, se puede indicar que, mientras exista confianza y discreción en la realización de las funciones encomendadas, tanto desde los jefes a empleados y de empleados a jefes, se trabaja en completa armonía apuntando hacia el cumplimiento de los objetivos trazados como establecimiento de salud, los cuales se encuentran alineados a los objetivos institucionales como MINSA, basados en la RM 354-2022/MINSA.

Según los resultados obtenidos se observa que, al evaluar las comparaciones por subconjuntos con un nivel de significancia de 0,05 se encuentra que para el periodo 2020 se crean hasta 3 subconjuntos homogéneos, siendo de: directivos, técnicos y auxiliares-profesionales; mientras que para el periodo 2021 se crean 2 subconjuntos homogéneos, siendo: que los profesionales-auxiliares-técnicos no presentan diferencia significativa entre ellos, más si en relación al nivel de responsabilidad de directivos; lo cual podría deberse a que los directivos por ser cargo de responsabilidad y de confianza se les exige más en todo aspecto y mucho más respecto a la confiabilidad y discreción con las acciones que se implementan, así también es necesario mencionar que durante este tiempo se realizaron cambios de todos los jefes de establecimientos de salud, ya que muchos de ellos tenían comorbilidad o también por su avanzada edad se vieron forzados a realizar trabajo remoto.

Para la Hipótesis específica 2 respecto a: Existe diferencia significativa de las relaciones interpersonales según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021, se determina que, si existe una diferencia significativa según niveles de responsabilidad para ambos periodos, siendo el nivel de significancia para el periodo 2020 de  $p < ,001$  y para el periodo 2021 de  $p = ,001$ , que indica que se rechaza la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna.

Según Marcó-Loguzzo et al. (2016), mencionan la capacidad de la persona para que sea parte del equipo y se desenvuelva adecuadamente en grupos multidisciplinarios para alcanzar los objetivos. Se considera que las relaciones interpersonales deben ir en todo sentido (p. 47). Asimismo, mencionan que el proceso de maduración de estas relaciones interpersonales, permiten que, el trabajo desempeñado se realice de una manera más coordinada, de tal manera que fluyan los procesos fácilmente. Según Wijaya, P. y Suwandana, I. (2022), Indonesia, muestra que existe una influencia significativa entre su vida laboral y satisfacción laboral con una significancia de 0,983

Según los resultados obtenidos se observa que, al evaluar las comparaciones por subconjuntos con un nivel de significancia de 0,05 se encuentra que para el periodo 2020 se crean hasta 3 subconjuntos homogéneos, siendo: directivos, técnicos y auxiliares-profesionales; y para el periodo 2021 se crean 2 subconjuntos homogéneos, siendo: que los profesionales-auxiliares-técnicos no presentan diferencia significativa entre ellos, más si con relación a los directivos; lo cual podría deberse a que los directivos por ser cargo de responsabilidad y de confianza se les exige más en todo aspecto, así también debemos tener presente que en el 2020 y 2021 hubo alta rotación de personal, lo que pudo haber causado que no exista una complementariedad entre los diferentes niveles de responsabilidad evaluados dentro de la RIS.

Para la Hipótesis específica 3 respecto a: Existe diferencia significativa del cumplimiento de normas según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021, se determina que existe una diferencia significativa según niveles de responsabilidad para ambos periodos, siendo el nivel de significancia para el periodo 2020 de  $p < ,001$  y para el periodo



2021 de  $p = ,003$ , que indica que se rechaza la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna.

Según Loguzzo-Fedi (2016) menciona que los juicios que se han obtenido a través del tiempo en la interacción social con otros individuos se vuelven normas de comportamiento que deben ser cumplidas (p. 51); y según Sambung, R. (2019), Indonesia, menciona un efecto significativo en el rendimiento (0,261) de la satisfacción laboral, comportamiento de la ciudadanía y comportamiento contraproducente, lo cual está categorizado como alto.

Según los resultados obtenidos se observa que, al evaluar las comparaciones por subconjuntos con un nivel de significancia de 0,05 se encuentra que para el periodo 2020 se crean hasta 3 subconjuntos homogéneos, siendo: directivos, técnicos y auxiliares-profesionales; y para el periodo 2021 se crean 2 subconjuntos homogéneos, siendo: que los profesionales-auxiliares-técnicos no presentan diferencia significativa entre ellos, más si en relación al nivel de responsabilidad de directivos; lo cual podría deberse a que los directivos por ser cargo de responsabilidad y de confianza se les exige más en todo aspecto; asimismo, en estos 2 periodos analizados ha existido una alta rotación de las jefaturas de los establecimientos de salud por diferentes causas.

Haciendo una evaluación introspectiva respecto al cumplimiento de normas, se podría indicar que, las normas durante el 2020 tenían alta rotación, pues cada vez salía algún documento normativo, que en su mayoría eran decretos de urgencia indicando que se debía proceder de una forma, sin embargo, hacer de conocimiento a todos los personales de salud, era complejo ya que, también estaba en primer lugar como afrontar la pandemia, el temor del personal (tanto el que estaba de manera presencial como remoto) y las continuas defunciones de nuestros compañeros; lo que generaba que se evalué de manera rápida los documentos normativos y se difundan a los trabajadores de las diferentes IPRESS, no garantizando que pueda ser difundido a todo nivel.

Para la Hipótesis específica 4 respecto a: Existe diferencia significativa de asistencia según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021, se determina que NO existe una diferencia significativa según niveles de responsabilidad para ambos periodos, siendo el nivel de significancia para el periodo 2020 de  $p = ,100$  y para el periodo 2021 de  $p = ,378$ ,

que indica conservar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna; por tal motivo no se evalúa según los subconjuntos homogéneos.

Según el DS N° 040-2014-PCM, que aprueba el reglamento General de la Ley N° 30057 (2014), en el artículo 130 de asistencia menciona que las instituciones públicas deben asegurar un registro constante del control de asistencia (p. 55). Asimismo, según la RM 132-92-SA-P (Reglamento de control asistencia y permanencia de los trabajadores de MINSAs), en el capítulo 3 se establece respecto de las tardanzas e inasistencias, el tiempo como se considera la inasistencia.

Cabe mencionar que, durante los dos periodos de pandemia, según los documentos normativos que se generaron, los trabajadores podían programarse hasta días completos, según el horario de labores del establecimiento de salud, dado que lo más importante era el cumplimiento de sus horas programadas mensualmente (150 horas), lo que se generó con el fin de que el personal de salud no transite recurrentemente de sus domicilios hacia los establecimientos de salud y así mitigar el riesgo de posible contagio en el recorrido del transporte desde sus domicilios hacia sus centros de labores que son los establecimientos de salud o IPRESS.

Asimismo, es necesario mencionar que durante los 2 periodos hubo bastante flexibilidad respecto a la asistencia del personal, pues cada vez que, un personal tenía sintomatología de la covid-19 era derivado a su domicilio para ser monitoreado y no generar un posible contagio a los demás compañeros de trabajo de los establecimientos de salud, lo cual se realizaba en coordinación con los responsables de recursos humanos de cada establecimiento, así como por sus jefaturas; lo que generaba que no asista a su centro de labores mientras estaba enfermo justificándose mediante descanso médico.

Para la Hipótesis específica 5 respecto a: Existe diferencia significativa de puntualidad según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021, se determina que existe una diferencia significativa según niveles de responsabilidad para el periodo 2020 más no para el periodo 2021, siendo el nivel de significancia para el periodo 2020 de  $p = ,003$  (rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna) y para el periodo 2021 de  $p = 1,000$  (conservar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna).

Según el DS N° 040-2014-PCM, que aprueba el reglamento General de la Ley N° 30057 (2014), en el art. 130 de asistencia menciona que las instituciones públicas deben asegurar un registro constante del control de asistencia (p. 55); asimismo, indicar que la puntualidad se desprende de la asistencia. Asimismo, según la RM 132-92-SA-P (Reglamento de control asistencia y permanencia de los trabajadores de MINSA), en el capítulo 3 se establece respecto de las tardanzas e inasistencias, el tiempo como se considera la tardanza.

Según los resultados obtenidos se evalúa las comparaciones por subconjuntos con un nivel de significancia de 0,05, para el periodo 2020 donde se obtienen 2 subconjuntos homogéneos, siendo: profesionales-auxiliares-directivos y auxiliares-directivos-técnicos; cabe mencionar que, durante el 2020 y 2021 (tiempo de pandemia), existieron diferentes documentos por parte del MINSA, donde indicaban la existencia de una tolerancia respecto al horario de ingreso en las IPRESS e instituciones de MINSA, mediante el cual se permitía llegar a los centros de labores hasta de 2 horas después del horario de ingreso regular, asimismo, se permitió que se generen horarios diferenciados, con el fin de garantizar la continuidad de las prestaciones de salud en las IPRESS, es por ello que se ve reflejado con más énfasis en el periodo 2021; pero para el periodo 2020, si observamos que hay 2 subconjuntos homogéneos debido a que durante los meses de enero, febrero y quincena de marzo antes de inicio de la pandemia se mantenía mayor rigor en el control de la puntualidad del personal del establecimiento de salud.

Mencionar que, al igual que la asistencia, se tuvo bastante flexibilidad en cuanto al horario de ingreso del personal de salud, pues, si hacemos un recordatorio del tiempo de pandemia 2020 y 2021, durante esos dos años, donde la covid-19 estuvo con mayor fuerza y presencia en el territorio nacional, había un mayor control en relación al desplazamiento de las personas en el territorio nacional, así como en un primer momento no había muchos medios de transporte que permitan el desplazamiento de la población incluyendo al personal que trabaja en los establecimientos de salud o IPRESS.

## VI. CONCLUSIONES

Al analizar los resultados y la discusión realizada con los datos del trabajo, me permite establecer las siguientes conclusiones:

- Primero: Se logró determinar que existe diferencia significativa entre el Desempeño-Conducta laboral según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021, siendo  $p < 0,001$ ; además las comparaciones por parejas son significativas (significancia de 0,00 para directivos-técnicos) y por el otro lado (con significancia de 0,39 para auxiliares-profesionales) para el periodo 2020; sin embargo, para el periodo 2021 el que tiene más diferencia significativa es entre los directivos y técnicos (significancia de  $p < 0,001$ ).
- Segundo: Se logró determinar que existe diferencia significativa de la dimensión confiabilidad y discreción según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021, siendo  $p < 0,001$  para el periodo 2020, y  $p = 0,002$  para el periodo 2021; además la prueba de comparaciones de subconjuntos para el 2020 muestra 3 subconjuntos de los puntajes obtenidos, mostrando a auxiliares y profesionales con valores similares, y los directivos y técnicos aparte cada uno; sin embargo para el periodo 2021 nos muestra 2 comparaciones de subconjuntos, siendo: por un lado directivos y por el otro profesionales, auxiliares y técnicos.
- Tercero: Se logró determinar que existe diferencia significativa de la dimensión relaciones interpersonales según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021, siendo  $p < 0,001$  para el periodo 2020, y  $p = 0,001$  para el periodo 2021; además la prueba de comparaciones de subconjuntos, para el 2020 muestra 3 subconjuntos de los valores de puntajes obtenidos, mostrando a auxiliares y profesionales con valores similares, y los directivos y técnicos aparte cada uno; sin embargo para el periodo 2021 nos muestra 2 subconjunto de valores, siendo los directivos los únicos diferentes.

- Cuarto: Se logró determinar que existe diferencia significativa de la dimensión cumplimiento de normas según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021, siendo  $p < 0,001$  para el periodo 2020, y  $p = 0,003$  para el periodo 2021; además la prueba de comparaciones de subconjuntos para el 2020 muestra 3 subconjuntos de los valores de puntajes obtenidos, mostrando a: directivos, técnicos y auxiliares – profesionales (valores similares); sin embargo para el periodo 2021 hay 2 subconjuntos de valores, siendo los directivos los únicos diferentes.
- Quinto: Se logró determinar que NO existe diferencia significativa de la dimensión asistencia según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021, siendo  $p = 0,100$  para el periodo 2020, y  $p = 0,378$  para el periodo 2021; por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- Sexto: Se logró determinar que existe diferencia significativa de la dimensión puntualidad según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020, siendo  $p = 0,003$ ; además la prueba de comparaciones de subconjuntos muestra 2 subconjuntos de valores (1ro = profesionales – auxiliares y directivos y 2do = auxiliares – directivos y técnicos). Asimismo, NO existe diferencia significativa para el periodo 2021, siendo  $p = 1,000$ , y tampoco se realiza la prueba de comparaciones de subconjunto en vista que los valores son iguales.

## VII. RECOMENDACIONES

Al realizar el análisis de los resultados, la discusión y las conclusiones, para el presente estudio de investigación, se puede disponer las siguientes recomendaciones:

- Primero: Se recomienda realizar otras investigaciones respecto al desempeño-conducta laboral de los trabajadores, una vez que ya se haya retornado 100 % a la normalidad, que todos los trabajadores estén integrados en sus centros de labores y que se haya mitigado la pandemia.
- Segundo: En vista que hay diferencia significativa entre los diferentes niveles de responsabilidad evaluados, sería pertinente ampliar la muestra a toda la población, incluyendo el personal nombrado (decreto legislativo 276) y contratado (decreto legislativo 1057). También se debería considerar realizar comparaciones entre ambos regímenes laborales.
- Tercero: El estudio actual ha sido comparativo de dos periodos, sería interesante ver la influencia de otra variable como la gestión administrativa en el desempeño-conducta laboral, pues nos ayudaría conocer un poco más la influencia de otro factor como es el de la gestión administrativa en las IPRESS.
- Cuarto: Se sugiere realizar evaluaciones periódicas según cada nivel de responsabilidad, con el fin de poder observar las otras dimensiones como se afectan, asimismo, incluir la dimensión capacitación, que por esta vez no ha podido ser evaluada, por no contar con los datos necesarios para tal fin.

## REFERENCIAS

- Al-Omari, K., Okasheh, H., (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research* ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017) pp. 15544-15550.  
[https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24\\_223.pdf](https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf)
- Baskaran, S. (2017). The Role of Work Discretion in Activating Entrepreneurial Orientation among Employees. *Journal of Entrepreneurship and Business E-* ISSN: 2289-8298, Vol. 5, Issue 2, pp. 11 - 24. Dec. 2017.  
[https://www.researchgate.net/publication/322137372\\_The\\_Role\\_of\\_Work\\_Discretion\\_in\\_Activating\\_Entrepreneurial\\_Orientation\\_Among\\_Employees](https://www.researchgate.net/publication/322137372_The_Role_of_Work_Discretion_in_Activating_Entrepreneurial_Orientation_Among_Employees)
- Bautista, R., Cienfuegos, R., Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica, 2020. *Revista de investigación Valor Agregado. Volumen 7, Número 1, 2020, páginas 109-121.*  
[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)
- Bravo, E., Ramos, Y. (2018). Dirección estratégica como factor determinante en la excelencia comercial de la empresa casa del médico del Perú sac, chiclayo-2017 [Trabajo de fin de grado, Universidad señor de Sipán].  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5183/Bravo%20Leyva%20%26%20Ramos%20Burqa.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Bueno, W. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores del banco de la nación Tacna 2017.* [Tesis para obtener el grado de magister, Universidad Privada de Tacna].  
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/385/Bueno-Mariaca-Walther-Arturo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bustamante, K. (2021). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia.* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Cayetano Heredia].  
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462>
- Camas, I. (2021). *La influencia de la inteligencia emocional en el rendimiento académico en alumnos de 2º de Educación Primaria.* [Fecha de Consulta 14 de Mayo de 2022]. Disponible en:

<https://zaguán.unizar.es/record/107561/files/TAZ-TFG-2021-2749.pdf?version=1>

Capuano, A. (2004). Evaluación de desempeño: desempeño por competencias. *Invenio*, vol. 7, núm. 13, pp. 139-150.

<https://www.redalyc.org/pdf/877/87713710.pdf>

Carrion, V. (2022). *Calidad de servicio y satisfacción de usuario interno del servicio de cirugía y especialidades de un hospital de la región Ayacucho 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96832/Carrion\\_CVR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96832/Carrion_CVR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carro, F., Caló, A. (2012). *La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada. VII Jornadas de Sociología de la UNLP*. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.

<https://www.aacademica.org/000-097/214.pdf>

Cengage Learning, (2006), *Introducción a la probabilidad y estadística – Décimo tercera edición*,

<https://www.fcfm.buap.mx/jzacarias/cursos/estad2/libros/book5e2.pdf>

Chavez, J. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de trabajadores del Equipo de Nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021*. Tesis presentada para obtener el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. [Fecha de Consulta 11 de Mayo de 2022].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72975>

Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos, quinta edición*. Editorial Nomos S.A.

<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, novena edición*. McGraw Hill.

[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

Del Aguila, I. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes*



del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas. Tesis presentada para obtener el grado de Maestro en Gestión del Talento Humano. [Fecha de Consulta 11 de Mayo de 2022]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50768/Del%20Aguila\\_SIL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50768/Del%20Aguila_SIL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Díaz, M. (2020). *Clima organizacional y evaluación de desempeño laboral de los odontólogos de la red Chiclayo-Salud bucal en Febrero*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51906/D%c3%adaz\\_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51906/D%c3%adaz_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Eliyana, A., Ma'arif, S. y Muzakki. (2019). *Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership towards Employee Performance*. European Research on Management and Business Economics, 25, 144-150. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>.

Gazi, M., Islam, M., Shaturaev, J. y Dhar, B. (2022). *Effects of Job Satisfaction on Job Performance of Sugar Industrial Workers: Empirical Evidence from Bangladesh*. Sustainability 2022, 14, 14156. <https://doi.org/10.3390/su142114156>.

García, P. (2019). "La inteligencia emocional y su impacto en el desempeño laboral", Revista Caribeña de Ciencias Sociales. [Fecha de Consulta 1 de Mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/inteligencia-emocional-laboral.html>, México.

Global Innovative. (2015). Business management and organization. *Erasmus+ strategic partnership for youth 2015-2-TR01-KA205-022935*. <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/9a1c8bee-11f3-48f0-8e25-c86b14cf445a/Business%20Management%20And%20Organization%20Booklet.pdf>

Gondim, F., Brito, M., Penas, C., Beck, C., Do Espírito Santo, M., Chagas, T. (2021). Time of permanence in laboral activity in employees of a fitness center during

the Covid-19 pandemic. *International Journal of Physical Education, Sports and Health* 2021; 8(4): 70-75.  
<https://www.kheljournal.com/archives/2021/vol8issue4/PartB/8-3-79-374.pdf>

González, A. (2020). *Gestión administrativa y atención primaria en el centro de salud Morales, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46405/Gonz%a1lez\\_AAT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46405/Gonz%a1lez_AAT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Guerola, V., Gl, H., Oltra, R., Soto, P. (2022). *Customer relationship management and its impact on entrepreneurial marketing: a literature review*. *International Entrepreneurship and Management Journal*. <https://doi.org/10.1007/s11365-022-00800-x>

Gutiérrez G., Alyn del Carmen. (2019). "*Propuesta de un taller de inteligencia emocional para mejorar el desempeño laboral, de los trabajadores de Ashav S.A. de C.V. de Santa Fe, de la CDMX*". (Tesis de Licenciatura). Universidad Tecnológica Iberoamericana S.C. Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/3544219>

Hannang, A., Salju, Qamaruddin, Y. (2020). The Effect of Supervision Levels on Employees' Performance Levels. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 477.  
[https://www.researchgate.net/publication/346452286\\_The\\_Effect\\_of\\_Supervision\\_Levels\\_on\\_Employees'\\_Performance\\_Levels](https://www.researchgate.net/publication/346452286_The_Effect_of_Supervision_Levels_on_Employees'_Performance_Levels)

Hernández, E. (2018). "Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de Maquinados Industriales C.V.". (Tesis de Licenciatura). Universidad Tecnológica Iberoamericana, México. Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/434301>

Hernandez, M. (2014). *Administración de empresas (2da edición)*. Editorial Piramide.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1244/1/Hern%C3%A1ndez-administraci%C3%B3n%20de%20empresas%202da%20edici%C3%B3n.pdf>

Hernandez, R., Fernandez, C., Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación

- (Sexta edición). Editorial McGrawHill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- IBM. (2021). *IBM SPSS Statistics 28 Brief Guide*. IBM. Disponible en: [https://www.ibm.com/docs/en/SSLVMB\\_28.0.0/pdf/IBM\\_SPSS\\_Statistics\\_Brief\\_Guide.pdf](https://www.ibm.com/docs/en/SSLVMB_28.0.0/pdf/IBM_SPSS_Statistics_Brief_Guide.pdf).
- IPAE (12/01/2021). Nota de prensa #Cadeejejecutivos. IPAE (Asociacion empresarial). Disponible en: <https://www.ipae.pe/nota-de-prensa-cadeejejecutivos-en-peru-hay-14-medicos-por-cada-10000-habitantes-la-cifra-mas-baja-en-latinoamerica/#:~:text=NOTA%20DE%20PRENSA%20%E2%80%93%20%23CADEejejecutivos%3A,cifra%20m%C3%A1s%20baja%20en%20Latinoam%C3%A9rica%E2%80%9D&text=Lima%2C%20enero%20de%202021%2D.,de%20salud%20en%20el%20Per%C3%BA>.
- James, G., Witten, D., Hastie, T., Tibshirani, R., (2009). *An Introduction to Statistical Learning*. Disponible en: [https://hastie.su.domains/ISLR2/ISLRv2\\_website.pdf](https://hastie.su.domains/ISLR2/ISLRv2_website.pdf).
- Jara, A. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista venezolana de gerencia*. Disponible en: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85070446559&partnerID=40&md5=8c678c845a3764455e9afd908a67ee4f>
- Lane, D. *Introduction to Statistics - Online Edition*. 1Rice University & 2University of Houston & Downtown Campus. Disponible en: [https://onlinestatbook.com/Online\\_Statistics\\_Education.pdf](https://onlinestatbook.com/Online_Statistics_Education.pdf).
- Linch, E., Cabrejo, J. (2021). *Nivel de inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de hospitales I - red asistencial La Libertad Essalud*. *Revista Ciencia y Tecnología*. ISSN 1810-6781 *Rev. Cienc. Technol.* 17(4): 243-250, (2021). [Fecha de Consulta 11 de Mayo de 2022]. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4086>
- Litvaj, I., Ponisciakova, O., Stancekova, D.; Svobodova, J., Mrazik, J. Decision-Making. Procedures and Their Relation to Knowledge Management and Quality Management. *Sustainability* 2022, 14, 572.

<https://doi.org/10.3390/su14010572>

Marcó, F., Loguzzo, H., Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. Editorial: Universidad Nacional Arturo Jauretche.

<https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>

Matías Acevedo, Carolina. (2019). *"La detección de necesidades de capacitación como factor relevante en el desempeño productivo laboral en las empresas de alimentos"*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Química, UNAM. Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/3420148>

Minitab. (2022), *Prueba de normalidad*, <https://support.minitab.com/es-mx/minitab/18/help-and-how-to/statistics/basic-statistics/supporting-topics/normality/test-for-normality/#:~:text=Tipos%20de%20pruebas%20de%20normalidad,-Los%20siguientes%20son&text=Esta%20prueba%20compara%20la%20funci%C3%B3n,de%20normalidad%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.>

MINSA (2022). Plan Estratégico Institucional 2019-2015 ampliado del Ministerio de Salud. 354-2022, 16 de mayo 2022, 1-154. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/2991498-354-2022-minsa>

SERVIR (2021). Resolución de Presidencia Ejecutiva. 000076-2021-SERVIR-PE, 28 de abril, 1-31. <http://www3.vivienda.gob.pe/oggrh/documentos/RPE-076-2021-SERVIR-PE.pdf>

Molina, M. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. Tesis presentada para obtener el grado de Magister en Administración de Empresas*. [Fecha de Consulta 1 de Mayo de 2022]. Disponible en: [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17070/MariaCamila\\_MolinaOtero\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17070/MariaCamila_MolinaOtero_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Nguyen, C. y Duong, A. (2020). *The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention (May 1,*

2020). Faculty of Commerce and Tourism of Industrial University of Ho Chi Minh City. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3930645> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3930645>

Observatorio regional de Planificación para el desarrollo de América Latina y el caribe (2022, junio 03). *Planificación para el desarrollo*. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planning-development>

Oravee, A., Zayum, S., Kokona, B. (2018). *Job satisfaction and employee performance in Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria*. Revista CIMEXUS Vol. XIII, No.2, 2018. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6816483.pdf>

Orezzoli, B. (2021). *Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en el ámbito organizacional*. Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología. [Fecha de Consulta 11 de Mayo de 2022]. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13225>

Pal, K., *Management Concepts and Organizational Behaviour*. MC-101 Prof. Harbhajan Bansal. <https://www.ddegjust.ac.in/studymaterial/mcom/mc-101.pdf>

Perez, B. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima, 2021*. Tesis presentada para obtener el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. [Fecha de Consulta 11 de Mayo de 2022]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70280/P%c3%a9rez\\_RMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70280/P%c3%a9rez_RMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pincay, I., Candelario, G., Castro, J. (2018). *Inteligencia emocional en el desempeño docente*. Revista Psicología Unemi. ISSN 2602-8379 electrónico Volumen 2, N° 2, enero a junio 2018. pp. 32 - 40. [Fecha de Consulta 7 de Mayo de 2022]. Disponible en: <https://201.159.223.128/index.php/faso-unemi/article/view/699/595>

Project Management Institute, Inc., editor. (2017). *Guía de los fundamentos para la dirección de proyectos (Guía del PMBOK) (Sexta edición)*. Project Management Institute, Inc.

- Quintana, D. & Tarqui, C. (2019). *Desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital de la seguridad social del Callao – Perú*. [Artículo de Investigación]. [Vista de Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú \(umanizales.edu.co\)](http://umanizales.edu.co)
- Ramirez, A., Lopez, A., Lopez, C., et al. (2019). *El arte de planificar*. 1 Edición. Unan Managua. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/10/LIBRO-El-arte-de-planificar.pdf>
- Ramirez, J. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en una empresa constructora privada. 2017*. Tesis presentada para obtener el grado de Doctor en Administración. [fecha de Consulta 10 de Mayo de 2022]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11767>
- Ramos, J. (2019). "*Plan de intervención considerando el desarrollo organizacional, para el desempeño laboral de los empleados de la Constructora Gótica S.A. de C.V.*". (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma de Veracruz Villa Rica, Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/3504171>
- Ramos, J., Barrada, J., Fernández, E., Koopmans, L., (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*. [https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1576\\_5962\\_rpto\\_35\\_3\\_0195.pdf](https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1576_5962_rpto_35_3_0195.pdf)
- Retos: nuevas tendencias en educación física, Las razones del cambio de desempeño laboral en los docentes de Educación Física en el contexto gallego. (2021). *deporte y recreación*, ISSN 1579-1726, N°. 41, 2021, págs. 153-161. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7945688>
- Riquelme, H., Sandoval, E. (1). *Prácticas de movilidad y desempeño laboral del profesorado rural en la Región de La Araucanía, Chile*. *Revista Transporte Y Territorio*, (24). <https://doi.org/10.34096/rtt.i24.10226>
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020*. Tesis presentada para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública. [Fecha de Consulta 14 de Mayo de 2022]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas\\_L\\_CJ-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_L_CJ-SD.pdf?sequence=1)

- Rowe A., Rowe S., Peters D., et al. (2021). *The effectiveness of training strategies to improve healthcare provider practices in low income and middle-income countries*. BMJ Global Health 2021, 6: e003229. <https://gh.bmj.com/content/bmjgh/6/1/e003229.full.pdf>
- Rustom, A. (2012). *Estadística descriptiva, probabilidad e inferencia Unca visión conceptual y aplicada: Facultad de ciencias agronómicas- Universidad de Chile*. [https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/120284/Rustom\\_Antonio\\_Estadistica\\_descriptiva.pdf](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/120284/Rustom_Antonio_Estadistica_descriptiva.pdf)
- Sambung, R. (2019). *Job Satisfaction on Employee Performance; Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior as Mediations*. International Journal of Economic Behavior and Organization. Vol. 7, No. 3, 2019, pp. 50-56. DOI: 10.11648/j.ijebo.20190703.12.
- Samudio, Y. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad Provincial de Huari, 2019*. Tesis presentada para obtener el Título de licenciado en Administración. [fecha de Consulta 1 de Mayo de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4016/YULI%20EVELIN%20SAMUDIO%20ESPINOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, YULI EVELIN SAMUDIO ESPINOZA. Huacho – Perú.
- Secretaria de Gestión pública (2021) “*Norma técnica para la gestión de la calidad de servicios en el sector público*”. Lima. Presidencia del consejo de ministros.
- Serpa, A. (2019). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo sucursal del Perú del distrito de san Martín de Porres, 2017*. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Souki, B., Najaf, R., Daneshfard, K., (2020). Factors affecting the strategic planning in local organizations for designing a structural model. *Revista Ciencia UNEMI*, Vol. 13, N° 34, ISSN 1390-4272 Impreso, ISSN 2528-7737 Electrónico. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8375355.pdf>



- Stepanova, N., Sannikova, L., Levshina, N., Yurevich, S., Ilyina, G. (2018). *Methodological Performance Evaluation By Teachers In Preschool Educational Institutions*. International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education Vol. 6, No. 2, 2018. <https://www.proquest.com/openview/308dca8245715f7fef0d12610fe51edf/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4402925>
- Taylor, F., (1987). *Principios de la administración científica* (decima edición). [https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2012/03/ppios\\_admc3b3n\\_ctifica1.pdf](https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2012/03/ppios_admc3b3n_ctifica1.pdf)
- Toro, M., Bernal M. (2012). *La Planificación: Conceptos Básicos, Principios, Componentes, Características y Desarrollo del Proceso. (Resumen)*. [Trabajo de especialización]. Universidad Santa Maria. <https://nikolayaquirre.files.wordpress.com/2013/04/1-introduccic3b3n-a-la-planificac3b3n1.pdf>
- Wijaya, P. y Suwandana, I. (2022). *The Role of Job Satisfaction, Work-life Balance on the Job Performance of Female Nurses at Local General Hospital*. European Journal of Business and Management Research, 7, 208–212. DOI: 10.24018/ejbmr.2022.7.1.1268.
- Zepeda, K. (2019). *Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral*. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*. 6. 57-67. 10.37533/cunurori.v6i1.41. . [Fecha de Consulta 1 de Mayo de 2022]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/340121273\\_Inteligencia\\_emocional\\_y\\_su\\_relacion\\_en\\_el\\_desempe\\_no\\_laboral](https://www.researchgate.net/publication/340121273_Inteligencia_emocional_y_su_relacion_en_el_desempe_no_laboral)



**ANEXOS**

## ANEXO A

### Matriz de operacionalización de variable

Nombre de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala/tipo
Desempeño-conducta laboral	Chiavenato (2011), Es una percepción sistemática del desempeño de un servidor en un puesto de trabajo y de su capacidad de desarrollo. La evaluación es el proceso que sirve para estimular, evaluar o valorar, lo mejor o lo peor de un servidor. Para realizar el proceso de evaluación de los individuos que laboran en una organización se aplican diversos procedimientos conocidos con diferentes	Decreto Legislativo 1023 (Ministerio de Salud, 2008) menciona es un proceso obligatorio, completo, permanente y continuo de la apreciación objetiva y sustentable respecto a las actividades, aptitudes, y conducta laboral del servidor público que sirve al Estado, para el cumplimiento de sus objetivos y metas. Los procesos que se consideran actualmente para el desempeño-conducta laboral son: a) Evaluación de desempeño y conducta laboral. b) Evaluación de asistencia. c) Evaluación de puntualidad.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificación</li> <li>2. Dirección y Organización</li> <li>3. Supervisión y control</li> <li>4. Cumplimiento de metas</li> <li>5. Toma de decisiones</li> <li>6. Confiabilidad y discreción</li> <li>7. Relaciones Interpersonales</li> <li>8. Cumplimiento de las normas</li> <li>9. Responsabilidad</li> <li>10. Iniciativa</li> <li>11. Oportunidad</li> <li>12. Calidad de trabajo</li> <li>13. Colaboración</li> <li>14. Buen uso y manejo de equipos</li> <li>15. Asistencia</li> <li>16. Puntualidad</li> <li>17. Capacitación</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificación</li> <li>2. Dirección y Organización</li> <li>3. Supervisión y control</li> <li>4. Cumplimiento de metas</li> <li>5. Toma de decisiones</li> <li>6. Confiabilidad y discreción</li> <li>7. Relaciones Interpersonales</li> <li>8. Cumplimiento de las normas</li> <li>9. Responsabilidad</li> <li>10. Iniciativa</li> <li>11. Oportunidad</li> <li>12. Calidad de trabajo</li> <li>13. Colaboración</li> <li>14. Buen uso y manejo de equipos</li> <li>15. Asistencia</li> <li>16. Puntualidad</li> </ol>	Ordinal

	nombres, como, por ejemplo: evaluación del desempeño, valoración de méritos y valoración de los empleados.	d) Evaluación de capacitaciones.		17. Capacitación	
--	--	----------------------------------	--	------------------	--

## ANEXO B

### Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Desempeño – Conducta laboral según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021							
<b>Autor:</b> Rosa Zaida Lazaro Rojas							
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e Indicadores</b>				
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la diferencia del Desempeño– Conducta laboral según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la diferencia de la confiabilidad y discreción según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021?</p> <p>¿Cuál es la diferencia de las relaciones interpersonales según el nivel de responsabilidad del</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la diferencia del Desempeño– Conducta laboral según nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Conocer la diferencia de la confiabilidad y discreción según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.</p> <p>Conocer la diferencia de las relaciones interpersonales</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe diferencias significativas del Desempeño– Conducta laboral según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe diferencia significativa de la confiabilidad y discreción según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.</p> <p>Existe diferencia significativa de las relaciones</p>	<b>Variable:</b> Desempeño – Conducta laboral			<p><b>Niveles y rangos</b></p> <p>Nivel valorativo: V: 1.75 IV: 3.50 III: 5.25 II: 7.00 I: 8.75</p>	
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>		<b>Escala de medición</b>
			Planificación	Planificación	1		Ordinal
			Dirección y Organización	Dirección y Organización	2		Ordinal
			Supervisión y control	Supervisión y control	3		Ordinal
			Cumplimiento de metas	Cumplimiento de metas	4		Ordinal
			Toma de decisiones	Toma de decisiones	5		Ordinal
			Confiabilidad y discreción	Confiabilidad y discreción	6		Ordinal
			Relaciones Interpersonales	Relaciones Interpersonales	7		Ordinal
			Cumplimiento de las normas	Cumplimiento de las normas	8		Ordinal
			Responsabilidad	Responsabilidad	9		Ordinal
			Iniciativa	Iniciativa	10		Ordinal
			Oportunidad	Oportunidad	11		Ordinal
Calidad de trabajo	Calidad de trabajo	12	Ordinal				
Colaboración	Colaboración	13	Ordinal				

<p>personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021?</p> <p>¿Cuál es la diferencia del cumplimiento de normas según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021?</p> <p>¿Cuál es la diferencia de asistencia según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021?</p> <p>¿Cuál es la diferencia de puntualidad según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021?</p>	<p>según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.</p> <p>Conocer la diferencia del cumplimiento de normas según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.</p>	<p>interpersonales según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.</p> <p>Existe diferencia significativa del cumplimiento de normas según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.</p>	<p>Buen uso y manejo de equipos</p>	<p>Buen uso y manejo de equipos</p>	<p>14</p>	<p>Ordinal</p>	<p>0 - 10</p>
	<p>Asistencia</p>	<p>Asistencia</p>	<p>15</p>	<p>Ordinal</p>			
	<p>Puntualidad</p>	<p>Puntualidad</p>	<p>16</p>	<p>Ordinal</p>			
	<p>Capacitación</p>	<p>Capacitación</p>	<p>17</p>	<p>Ordinal</p>			
<p>Conocer la diferencia de asistencia según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.</p> <p>Conocer la diferencia de puntualidad según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.</p>	<p>Existe diferencia significativa de asistencia según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.</p> <p>Existe diferencia significativa de puntualidad según el nivel de responsabilidad del personal nombrado en una Red Integrada de Salud en Lima, 2020-2021.</p>						

## ANEXO C Instrumento

### Formato de captura de datos: Directivos

Formato N° 01

#### Evaluación De Desempeño Y Conducta Laboral (Directivos)

PERIODO  FECHA DE EVALUACION

APELLIDOS Y NOMBRES

CARGO

DIRECCION / OFICINA

FACTORES UNICOS	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
<b>Planificación:</b> Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Aceptable planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.
<b>Dirección y Organización:</b> Califica la eficiencia para la distribución del trabajo, así como la capacidad y habilidad para motivar, conducir y promover el desarrollo del personal a su cargo.	Excelente organización del trabajo asignado y delegando funciones, motivando al personal, integrando esfuerzos que permitan el logro de metas y objetivos.	Distribuye adecuadamente las tareas al personal, considerando sus conocimientos y experiencia; mostrando un aceptable nivel de dirección y organización.	Organiza su trabajo delegando, conduce al personal de acuerdo a las disposiciones recibidas.	Realiza la organización del trabajo sin priorizar las actividades en función a los recursos con los que cuenta. Muestra poco nivel de dirección.	Inadecuado nivel de organización y distribución del trabajo. No motiva ni busca el desarrollo del personal a su cargo.
<b>Supervisión y control:</b> Califica la habilidad para asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando constantemente avances y logros.	Asigna tareas para asegurar el cumplimiento de los programas establecidos.	Regularmente asigna tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando avances y logros.	Asigna tareas con instrucciones que no son claras y precisas.	No asigna tareas, lo cual retrasa los logros de la Dependencia.
<b>Cumplimiento de metas:</b> Califica el grado de cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el Plan Operativo Institucional (POI)	Supera los objetivos establecidos y propone nuevos orientados al mejoramiento del POI.	Cumple los objetivos programados en los plazos establecidos en el POI.	Cumple los objetivos programados eventualmente fuera de los plazos establecidos en el POI.	Cumple parcialmente con los objetivos programados en el POI.	No cumple con los objetivos y plazos establecidos en el POI.
<b>Toma de decisiones:</b> Califica la capacidad para detectar y resolver adecuada y oportunamente situaciones o problemas de trabajo.	Siempre define con claridad los problemas y decide oportunamente la solución de los mismos.	Define los problemas y los soluciona adecuadamente.	Regularmente detecta los problemas, planteando alternativas de solución.	Se limita a detectar los problemas, sin plantear alternativas de solución.	No detecta problemas, ni propone alternativas de solución.
<b>Confiabilidad y discreción:</b> Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto nada confiable.
<b>Relaciones Interpersonales:</b> Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
<b>Cumplimiento de las normas:</b> Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, instructivos y otros)	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Generalmente cumple las normas de la institución.	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	No cumple con las normas.

Nombre del Evaluador

Cargo del Evaluador

# Formato de captura de datos: Profesionales

## Formato N° 02 Evaluación De Desempeño Y Conducta Laboral (Profesionales)

PERIODO  FECHA DE EVALUACION

APELLIDOS Y NOMBRES

CARGO

DIRECCION / OFICINA

FACTORES UNICOS	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
<b>Planificación:</b> Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.
<b>Responsabilidad:</b> Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
<b>Iniciativa:</b> Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	Se apeg a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.
<b>Oportunidad:</b> Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido. Incluye algunas veces antes de lo fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
<b>Calidad de trabajo:</b> Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
<b>Confiabilidad y discreción:</b> Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto nada confiable.
<b>Relaciones Interpersonales:</b> Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
<b>Cumplimiento de las normas:</b> Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimiento, instructivos y otros)	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Casi siempre cumple las normas de la institución.	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	No cumple con las normas.

Nombre del Evaluador

Cargo del Evaluador

# Formato de captura de datos: Técnicos

Formato N° 03

Evaluación De Desempeño Y Conducta Laboral (Técnicos)

PERIODO  FECHA DE EVALUACION

APELLIDOS Y NOMBRES

CARGO

DIRECCION / OFICINA

FACTORES UNICOS	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
<b>Responsabilidad:</b> Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
<b>Iniciativa:</b> Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.
<b>Colaboración:</b> Califica la disposición de apoyar con esfuerzo adicional incluso con tareas y acciones fuera de su competencia.	Se distingue por su disposición a ayudar en la realización del trabajo. Colabora siempre de manera espontánea.	Tiene buena disposición para ayudar en la realización del trabajo, cuando se le solicita.	Manifiesta disposición a prestar su ayuda en la realización del trabajo siempre que se le ordene.	Presta su ayuda en virtud a la orden impartida.	Siempre objeta la colaboración en el trabajo, aun cuando se le ordene.
<b>Oportunidad:</b> Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido. Inclusive algunas veces antes de los fijados.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas.	Entrega sus trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No ocupa todo su tiempo.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
<b>Calidad de trabajo:</b> Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de errores, las supervisiones son de rutina.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
<b>Confiabilidad y discreción:</b> Califica el uso adecuado de la información, que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones, provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto nada confiable.
<b>Relaciones Interpersonales:</b> Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos. Facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
<b>Cumplimiento de las normas:</b> Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, instructivos y otros)	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Casi siempre cumple las normas de la institución.	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	No cumple con las normas.

Nombre del Evaluador

Cargo del Evaluador



# Formato de captura de datos: Auxiliares

**Formato N° 04**  
**Evaluación De Desempeño Y Conducta Laboral (Auxiliares)**

PERIODO  FECHA DE EVALUACION

APELLIDOS Y NOMBRES

CARGO

DIRECCION / OFICINA

FACTORES UNICOS	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
<b>Responsabilidad:</b> Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
<b>Iniciativa:</b> Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre las anomalías existentes.
<b>Buen uso y manejo de equipos:</b> Califica el cuidado y el uso adecuado de las máquinas y herramientas que le son confiadas al trabajador para la realización de su trabajo.	Siempre atento y cuidadoso con las máquinas y herramientas que utiliza. Se esmera en su mantenimiento y además alarga la vida útil de las mismas.	Cuida las máquinas y herramientas dándoles el uso adecuado y se preocupa por su mantenimiento.	Generalmente hace buen uso de las máquinas y herramientas. Cumple con cuidado y mantenimiento: pocas veces se reportan fallas.	Le presta poca importancia al cuidado, buen uso y mantenimiento del material encomendado.	Descuido en el uso y mantenimiento de las máquinas y herramientas. Constantemente se reportan fallas.
<b>Oportunidad:</b> Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido. Inclusive algunas veces antes de los fijados.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas.	Entrega sus trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
<b>Calidad de trabajo:</b> Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de errores, las supervisiones son de rutina.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
<b>Confiabilidad y discreción:</b> Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información pero comunica solo lo negativo e indiscreciones, provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto nada confiable.
<b>Relaciones Interpersonales:</b> Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos. Facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
<b>Cumplimiento de las normas:</b> Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, instructivos y otros)	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Casi siempre cumple las normas de la institución.	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	No cumple con las normas.

Nombre del Evaluador

Cargo del Evaluador

**Formato de captura de datos (reverso) para cada nivel de responsabilidad:  
directivos, profesionales, técnicos y auxiliares.**

Recomendaciones y/o sugerencias al evaluado:

---

---

---

Cree Ud. Que el evaluado mejoraría en su desempeño laboral con algunos cursos de capacitación:

SI( )                      NO( )

Como Cuales:

---

---

---

Firma y Sello del Evaluador

Firma y Sello del Revisor

De la Oficina DE Desarrollo de Recursos Humanos

Puntaje de Evaluación:

Desempeño y conducta : \_\_\_\_\_  
Asistencia : \_\_\_\_\_  
Puntualidad : \_\_\_\_\_  
Capacitación : \_\_\_\_\_  
Total : \_\_\_\_\_

Rango de Calificación : \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Observaciones:

---

---

---

Firma y Sello de la ODRRH

## ANEXO D

### Ficha técnica del instrumento Evaluación desempeño – conducta laboral

1. **Aprobación:** mediante RM 626-2008/MINSA.
2. **Fecha de aprobación:** 11 de setiembre 2008.
3. **Ámbito de aplicación:** Servidores públicos nombrados y contratados a plazo fijo.
4. **Objetivo:** Evaluar el desempeño – conducta laboral de los servidores públicos.
5. **Validez:** Este instrumento fue aprobado mediante la RM 626-2008
6. **Dimensiones a evaluar:**

<b>Directivos</b>	<b>Profesionales</b>	<b>Técnicos</b>	<b>Auxiliares</b>
Planificación	Planificación	Responsabilidad	Responsabilidad
Dirección y Organización	Responsabilidad	Iniciativa	Iniciativa
Supervisión y control	Iniciativa	Colaboración	Buen uso y manejo de equipos
Cumplimiento de metas	Oportunidad	Oportunidad	Oportunidad
Toma de decisiones	Calidad de trabajo	Calidad de trabajo	Calidad de trabajo
Confiabilidad y discreción	Confiabilidad y discreción	Confiabilidad y discreción	Confiabilidad y discreción
Relaciones Interpersonales	Relaciones Interpersonales	Relaciones Interpersonales	Relaciones Interpersonales
Cumplimiento de las normas	Cumplimiento de las normas	Cumplimiento de las normas	Cumplimiento de las normas
Asistencia	Asistencia	Asistencia	Asistencia
Puntualidad	Puntualidad	Puntualidad	Puntualidad

**OBS:** No se considera la Capacitación, en vista que no hay datos.

7. **Calificación** (según nivel valorativo):
  - a. I – 8.75
  - b. II – 7.00
  - c. III – 5.25
  - d. IV – 3.50
  - e. V – 1.75

## ANEXO E

### Documentos para tratamiento de datos

#### Documento de solicitud del maestrando:

MINISTERIO DE SALUD  
DIRES LIMA ESTE  
R.I.S. CHACLACAYO  
TRAMITE DOCUMENTARI  
Chz. \_\_\_\_\_ Exp. 9.572

**SOLICITO:** Hacer Uso de los datos del Formato de Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral de los periodos 2020 - 2021.

**SEÑORA DRA. CARMEN ROJAS JULIAN**  
Jefe de la RIS CHACLACAYO.


De mi Mayor Consideración:

Yo, **Rosa Zaida Lazaro Rojas**, identificado con DNI. N° 10702023, quien actualmente se encuentra estudiando la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, en la Universidad Cesar Vallejo; ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, siendo de necesidad realizar una tesis para la obtención del título de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, solicito se me permita hacer uso de los datos del Formato de Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral de los periodos 2020 – 2021, del personal nombrado de la jurisdicción de la RIS Chaclacayo; con el fin de cumplir con lo solicitado por la universidad donde estudio, así como aportar un conocimiento más en beneficio de la RIS que usted dirige.

Por lo expuesto:  
A usted, espero contar con su muy gentil apoyo.

Chaclacayo, 28 de octubre de 2022.

  
.....  
**Rosa Zaida Lazaro Rojas**  
DNI. N° 10702023  
Celular: 972628005

Se adjunta ficha de Matricula de la universidad Cesar Vallejo  
Se adjunta copia de DNI.

## Documento de respuesta del Jefe de la RIS:



PERÚ

Ministerio de Salud

Dirección de Redes  
Integradas de Salud  
Lima Este

Decenio de la Igualdad de Oportunidades  
Para Mujeres y Hombres  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chaclacayo, 21 de noviembre de 2022

### OFICIO N° 3667- 2022 – RIS CHACLACAYO - DIRIS LIMA ESTE

**BACH. ROSA ZAIDA LAZARO ROJAS**

Estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo.

**Asunto:** Aceptación del Uso de los Datos del Formato de Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral de los periodos 2020 – 2021.

**Referencia:** Solicitud SN – 2022, de Rosa Zaida Lazaro Rojas

Reciba un cordial y respetuoso saludo, asimismo, sirva la presente para indicar la aceptación al Uso de los Datos del Formato de Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral de los periodos 2020 – 2021, del personal nombrado de la jurisdicción de la RIS Chaclacayo, los cuales deberán ser usados estrictamente para el análisis de datos, sin perjuicio a ninguno de los involucrados.

Sin otro particular, me despido de usted, no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Es todo cuanto se informa para los fines pertinentes.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD  
Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este

-----  
JOB MOLINA TANTALEAN  
JEFE DE LA R.I.S. CHACLACAYO  
C.M.P. 63052

## ANEXO F

### Base de datos

#### Directivos

	Confiabilidad _Discreción_ 2020	Relaciones_Int erpersonales_ 2020	Cumplimiento _Normas_202 0	Asistenc ia_2020	Puntualid ad_2020	Desempeño_co nducta_laboral_ 2020	Confiabilidad _Discreción_ 2021	Relaciones_Int erpersonales_ 2021	Cumplmien to_Normas_ 2021	Asistencia _2021	Puntualidad _2021	Desempeño_co nducta_laboral_ 2021	Nivel_Responsabil idad
1	7.00	7.00	7.00	4.00	8.00	68.00	7.00	7.00	7.00	8.00	10.00	74.00	Directivos
2	7.00	5.25	7.00	10.00	10.00	72.50	7.00	5.25	7.00	10.00	10.00	74.25	Directivos
3	7.00	7.00	7.00	4.00	10.00	68.25	7.00	7.00	7.00	8.00	10.00	74.00	Directivos
4	7.00	7.00	7.00	6.00	10.00	70.25	7.00	7.00	7.00	4.00	10.00	70.00	Directivos
5	7.00	7.00	7.00	6.00	10.00	72.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Directivos
6	7.00	7.00	7.00	8.00	10.00	74.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Directivos
7	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	7.00	7.00	7.00	8.00	10.00	74.00	Directivos
8	7.00	8.75	8.75	8.00	10.00	75.75	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Directivos
9	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	7.00	7.00	7.00	8.00	10.00	74.00	Directivos
10	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	72.50	7.00	7.00	7.00	8.00	10.00	74.00	Directivos
11	7.00	7.00	7.00	8.00	10.00	70.50	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Directivos

## Profesionales

	Confiabilidad _Discreción_ 2020	Relaciones_Int erpersonales_ 2020	Cumplimiento _Normas_202 0	Asistenc ia_2020	Puntualid ad_2020	Desempeño_co nducta_laboral_ 2020	Confiabilidad _Discreción_ 2021	Relaciones_Int erpersonales_ 2021	Cumplimien to_Normas_ 2021	Asistencia _2021	Puntualidad _2021	Desempeño_co nducta_laboral_ 2021	Nivel_Responsabi lidad
12	7.00	5.25	7.00	8.00	10.00	72.25	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Profesionales
13	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	81.25	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Profesionales
14	7.00	7.00	7.00	8.00	10.00	74.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Profesionales
15	8.75	8.75	8.75	10.00	9.00	89.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	81.25	Profesionales
16	8.75	8.75	8.75	10.00	8.00	88.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Profesionales
17	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Profesionales
18	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Profesionales
19	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Profesionales
20	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Profesionales
21	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	7.00	7.00	7.00	8.00	10.00	74.00	Profesionales
22	8.75	8.75	8.75	6.00	7.00	83.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Profesionales
23	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	7.00	7.00	7.00	8.00	10.00	74.00	Profesionales
24	8.75	8.75	8.75	6.00	9.00	85.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Profesionales
25	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Profesionales
26	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Profesionales
27	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Profesionales
28	8.75	8.75	8.75	10.00	9.00	89.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Profesionales
29	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Profesionales
30	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	Profesionales
31	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Profesionales
32	8.75	8.75	8.75	10.00	9.00	89.00	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	Profesionales
33	8.75	8.75	8.75	4.00	9.00	83.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Profesionales
34	8.75	8.75	8.75	10.00	8.00	88.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Profesionales
35	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Profesionales
36	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Profesionales
37	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Profesionales
38	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	7.00	5.25	10.00	10.00	77.75	Profesionales
39	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	7.00	8.75	10.00	10.00	76.00	Profesionales

	Confiabilidad Discreción 2020	Relaciones_Int erpersonales_ 2020	Cumplimiento _Normas_202 0	Asistenc ia_2020	Puntualid ad_2020	Desempeño_co nducta_laboral_ 2020	Confiabilidad _Discreción_ 2021	Relaciones_Int erpersonales_ 2021	Cumplimien to_Normas_ 2021	Asistencia _2021	Puntualidad _2021	Desempeño_co nducta_laboral_ 2021	Nivel_Responsabi lidad
40	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	7.00	10.00	10.00	88.25	Profesionales
41	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	7.00	5.25	4.00	10.00	71.75	Profesionales
42	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	7.00	8.00	10.00	79.25	Profesionales
43	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	7.00	8.75	7.00	10.00	10.00	79.50	Profesionales
44	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Profesionales
45	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	1.75	1.75	1.75	10.00	10.00	48.00	Profesionales
46	8.75	8.75	8.75	10.00	9.00	89.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Profesionales
47	8.75	8.75	8.75	10.00	9.00	89.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Profesionales
48	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	1.75	1.75	1.75	10.00	10.00	55.00	Profesionales
49	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	1.75	1.75	8.75	8.00	10.00	74.00	Profesionales
50	8.75	8.75	8.75	6.00	9.00	85.00	1.75	8.75	8.75	10.00	10.00	76.00	Profesionales
51	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	5.25	8.75	7.00	10.00	10.00	76.00	Profesionales
52	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	79.50	Profesionales
53	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Profesionales
54	8.75	8.75	8.75	2.00	9.00	81.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	79.50	Profesionales
55	8.75	8.75	8.75	4.00	10.00	84.00	7.00	7.00	7.00	6.00	10.00	75.50	Profesionales
56	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	7.00	7.00	8.75	10.00	10.00	81.25	Profesionales
57	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Profesionales
58	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	86.25	Profesionales
59	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	86.25	Profesionales
60	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	7.00	10.00	10.00	88.25	Profesionales
61	8.75	8.75	8.75	10.00	9.00	89.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	86.25	Profesionales
62	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	7.00	8.75	8.75	10.00	10.00	88.25	Profesionales
63	8.75	8.75	8.75	8.00	8.00	86.00	8.75	8.75	7.00	10.00	10.00	86.50	Profesionales
64	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	88.25	Profesionales
65	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	5.25	4.00	10.00	77.00	Profesionales
66	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	.00	10.00	80.00	Profesionales
67	8.75	8.75	8.75	10.00	9.00	89.00	5.25	5.25	7.00	8.00	10.00	56.50	Profesionales
68	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Profesionales
69	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Profesionales
70	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Profesionales
71	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	3.50	5.25	5.25	10.00	10.00	58.50	Profesionales
72	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	3.50	5.25	5.25	10.00	10.00	56.75	Profesionales
73	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	7.00	8.75	10.00	10.00	88.25	Profesionales
74	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	5.25	5.25	5.25	10.00	10.00	62.00	Profesionales
75	8.75	8.75	8.75	4.00	10.00	84.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Profesionales
76	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Profesionales
77	8.75	7.00	5.25	10.00	10.00	76.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	74.25	Profesionales
78	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Profesionales
79	7.00	8.75	7.00	6.00	10.00	77.25	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Profesionales



## Técnicos

	Confiabilidad _Discreción_ 2020	Relaciones_Int erpersonales_ 2020	Cumplimiento _Normas_202 0	Asistenc ia_2020	Puntualid ad_2020	Desempeño_co nducta_laboral_ 2020	Confiabilidad _Discreción_ 2021	Relaciones_Int erpersonales_ 2021	Cumplmien to_Normas_ 2021	Asistencia _2021	Puntualidad _2021	Desempeño_co nducta_laboral_ 2021	Nivel_Responsabil idad
80	5.25	5.25	5.25	8.00	10.00	60.00	8.75	8.75	8.75	4.00	10.00	84.00	Técnicos
81	7.00	7.00	7.00	6.00	10.00	72.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
82	7.00	7.00	8.75	8.00	10.00	77.50	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
83	7.00	7.00	5.25	6.00	10.00	66.75	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
84	7.00	7.00	8.75	6.00	10.00	73.75	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
85	7.00	7.00	7.00	8.00	10.00	67.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
86	7.00	8.75	8.75	8.00	10.00	77.50	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
87	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	74.25	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Técnicos
88	8.75	8.75	8.75	10.00	9.00	89.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Técnicos
89	8.75	8.75	8.75	4.00	10.00	84.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Técnicos
90	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
91	8.75	8.75	8.75	6.00	9.00	85.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Técnicos
92	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Técnicos
93	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
94	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Técnicos
95	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	Técnicos
96	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
97	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
98	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
99	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
100	8.75	8.75	8.75	8.00	9.00	87.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Técnicos
101	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Técnicos
102	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
103	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
104	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
105	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Técnicos
106	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Técnicos
107	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos

	Confiabilidad _Discreción_ 2020	Relaciones_Int erpersonales_ 2020	Cumplimiento _Normas_202 0	Asistenc ia_2020	Puntualid ad_2020	Desempeño_co nducta_laboral_ 2020	Confiabilidad _Discreción_ 2021	Relaciones_Int erpersonales_ 2021	Cumplimien to_Normas_ 2021	Asistencia _2021	Puntualidad _2021	Desempeño_co nducta_laboral_ 2021	Nivel_Responsabil idad
108	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	Técnicos
109	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
110	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Técnicos
111	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
112	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
113	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
114	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Técnicos
115	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
116	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
117	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
118	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
119	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	Técnicos
120	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
121	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Técnicos
122	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
123	7.00	7.00	7.00	6.00	10.00	72.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Técnicos
124	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
125	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Técnicos
126	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Técnicos
127	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Técnicos
128	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	7.00	7.00	7.00	4.00	10.00	70.00	Técnicos
129	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Técnicos
130	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Técnicos
131	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	7.00	7.00	7.00	6.00	10.00	72.00	Técnicos
132	7.00	5.25	5.25	10.00	10.00	62.00	7.00	7.00	7.00	4.00	10.00	70.00	Técnicos
133	7.00	5.25	5.25	10.00	10.00	70.75	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Técnicos
134	8.75	7.00	8.75	10.00	10.00	77.75	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Técnicos
135	7.00	5.25	7.00	10.00	10.00	67.25	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Técnicos

	Confiabilidad_Discreción_2020	Relaciones_Interpersonales_2020	Cumplimiento_Normas_2020	Asistencia_2020	Puntualidad_2020	Desempeño_cointerpersonal_Laboral_2020	Confiabilidad_Discreción_2021	Relaciones_Interpersonales_2021	Cumplimiento_Normas_2021	Asistencia_2021	Puntualidad_2021	Desempeño_cointerpersonal_Laboral_2021	Nivel_Responsabilidad
136	7.00	5.25	5.25	8.00	10.00	56.50	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Técnicos
137	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	74.25	8.75	1.75	1.75	8.00	10.00	53.00	Técnicos
138	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	72.50	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
139	7.00	7.00	8.75	10.00	10.00	84.75	1.75	8.75	8.75	10.00	10.00	83.00	Técnicos
140	7.00	7.00	8.75	8.00	10.00	82.75	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	83.00	Técnicos
141	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	82.75	8.75	8.75	1.75	10.00	10.00	76.00	Técnicos
142	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	82.75	1.75	1.75	1.75	10.00	10.00	69.00	Técnicos
143	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	79.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	81.00	Técnicos
144	7.00	8.75	8.75	10.00	10.00	84.75	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
145	7.00	7.00	8.75	8.00	10.00	74.00	1.75	1.75	8.75	10.00	10.00	55.00	Técnicos
146	8.75	8.75	8.75	2.00	10.00	80.25	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	79.50	Técnicos
147	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	7.00	7.00	7.00	8.00	10.00	75.75	Técnicos
148	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	86.25	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	79.50	Técnicos
149	7.00	8.75	8.75	6.00	10.00	82.50	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	79.50	Técnicos
150	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	7.00	8.75	7.00	8.00	10.00	77.50	Técnicos
151	8.75	7.00	8.75	8.00	10.00	86.25	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	79.50	Técnicos
152	8.75	8.75	7.00	6.00	10.00	84.25	7.00	7.00	7.00	8.00	10.00	74.00	Técnicos
153	7.00	5.25	5.25	10.00	10.00	60.25	8.75	8.75	8.75	4.00	10.00	82.25	Técnicos
154	5.25	5.25	5.25	10.00	10.00	58.50	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Técnicos
155	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	65.50	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	88.25	Técnicos
156	7.00	5.25	7.00	8.00	10.00	63.50	8.75	8.75	7.00	8.00	10.00	86.25	Técnicos
157	3.50	7.00	5.25	8.00	10.00	67.00	7.00	8.75	8.75	8.00	10.00	86.25	Técnicos
158	7.00	7.00	5.25	8.00	10.00	65.25	8.75	8.75	7.00	10.00	10.00	88.25	Técnicos
159	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	86.50	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	88.25	Técnicos
160	7.00	7.00	5.25	8.00	10.00	68.75	7.00	5.25	5.25	8.00	10.00	58.25	Técnicos
161	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	70.75	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	65.50	Técnicos
162	8.75	7.00	8.75	10.00	10.00	88.25	7.00	5.25	7.00	10.00	10.00	65.50	Técnicos
163	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	88.25	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	86.50	Técnicos

	Confiabilidad_Discreción_2020	Relaciones_Interpersonales_2020	Cumplimiento_Normas_2020	Asistencia_2020	Puntualidad_2020	Desempeño_cointerpersonal_Laboral_2020	Confiabilidad_Discreción_2021	Relaciones_Interpersonales_2021	Cumplimiento_Normas_2021	Asistencia_2021	Puntualidad_2021	Desempeño_cointerpersonal_Laboral_2021	Nivel_Responsabilidad
164	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	88.25	3.50	3.50	3.50	10.00	10.00	48.00	Técnicos
165	7.00	8.75	7.00	8.00	10.00	79.25	8.75	8.75	7.00	10.00	10.00	88.25	Técnicos
166	7.00	7.00	5.25	10.00	10.00	74.25	3.50	5.25	7.00	10.00	10.00	63.75	Técnicos
167	7.00	8.75	7.00	10.00	10.00	81.25	5.25	5.25	3.50	10.00	10.00	56.75	Técnicos
168	7.00	8.75	8.75	6.00	10.00	79.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Técnicos
169	8.75	7.00	8.75	6.00	10.00	80.75	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Técnicos
170	7.00	5.25	7.00	6.00	10.00	66.75	8.75	7.00	8.75	10.00	10.00	88.25	Técnicos

## Auxiliares

	Confiabilidad _Discreción_ 2020	Relaciones_Int erpersonales_ 2020	Cumplimiento _Normas_202 0	Asistenc ia_2020	Puntualid ad_2020	Desempeño_co nducta_laboral_ 2020	Confiabilidad _Discreción_ 2021	Relaciones_Int erpersonales_ 2021	Cumplimien to_Normas_ 2021	Asistencia _2021	Puntualidad _2021	Desempeño_co nducta_laboral_ 2021	Nivel_Responsabil idad
171	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	84.25	5.25	5.25	7.00	6.00	10.00	65.00	Auxiliares
172	7.00	7.00	7.00	8.00	10.00	68.75	5.25	7.00	5.25	10.00	10.00	67.25	Auxiliares
173	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	76.00	Auxiliares
174	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	7.00	7.00	7.00	10.00	10.00	70.75	Auxiliares
175	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	5.25	5.25	5.25	6.00	10.00	65.00	Auxiliares
176	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	7.00	7.00	7.00	8.00	10.00	74.00	Auxiliares
177	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Auxiliares
178	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	Auxiliares
179	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	4.00	10.00	84.00	Auxiliares
180	8.75	8.75	8.75	6.00	9.00	85.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Auxiliares
181	8.75	8.75	8.75	10.00	9.00	89.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Auxiliares
182	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Auxiliares
183	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Auxiliares
184	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	Auxiliares
185	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Auxiliares
186	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	1.75	1.75	1.75	10.00	10.00	48.00	Auxiliares
187	8.75	8.75	8.75	6.00	9.00	85.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Auxiliares
188	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Auxiliares
189	7.00	5.25	5.25	8.00	10.00	65.25	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Auxiliares
190	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	Auxiliares
191	8.75	8.75	8.75	6.00	10.00	86.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	90.00	Auxiliares
192	8.75	8.75	8.75	8.00	10.00	88.00	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	88.25	Auxiliares
193	8.75	8.75	8.75	10.00	10.00	88.25	7.00	5.25	5.25	10.00	10.00	62.00	Auxiliares



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "DESEMPEÑO – CONDUCTA LABORAL SEGÚN NIVEL DE RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL NOMBRADO EN UNA RED INTEGRADA DE SALUD EN LIMA, 2020-2021", cuyo autor es LAZARO ROJAS ROSA ZAIDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

LIMA, 12 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO <b>DNI:</b> 42762905 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8794-0972	Firmado electrónicamente por: CJAIMESVE el 16- 01-2023 18:59:23

Código documento Trilce: TRI - 0518317