



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor  
administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022

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

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Navarro Chavez, Jherly Esperanza ([orcid.org/0009-0007-1244-947X](https://orcid.org/0009-0007-1244-947X))

**ASESORES:**

Mg. Villafuerte Miranda, Carlos Alberto ([orcid.org/0000-0002-3976-8055](https://orcid.org/0000-0002-3976-8055))

Dra. Sifuentes Pinto, Nilsa ([orcid.org/0000-0002-6575-8301](https://orcid.org/0000-0002-6575-8301))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A mis padres por su ejemplo y deseo de superación, mis queridas hijas y estimado esposo que siempre me apoyan incondicionalmente con la única finalidad de lograr mis metas.

Jherly

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Mg. Carlos Alberto, Villafuerte Miranda, a la Dra. Nilsa, Sifuentes Pinto asesores de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

A los colaboradores de una red de salud en Amazonas, por su participación al realizar las encuestas.

El autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILLAFUERTE MIRANDA CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022", cuyo autor es NAVARRO CHAVEZ JHERLY ESPERANZA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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, 13 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLAFUERTE MIRANDA CARLOS ALBERTO DNI: 25695024 ORCID: 0000-0002-3976-8055	Firmado electrónicamente por: CVILLAFUERTEM el 13-08-2023 08:51:49

Código documento Trilce: TRI - 0648661





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, NAVARRO CHAVEZ JHERLY ESPERANZA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
NAVARRO CHAVEZ JHERLY ESPERANZA DNI: 40576671 ORCID: 0009-0007-1244-947X	Firmado electrónicamente por: JNAVARROCH9 el 20- 08-2023 09:50:01

Código documento Trilce: INV - 1250399



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización:	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos:	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	50

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable instrumentos de gestión.	19
<b>Tabla 2</b> Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones del instrumentos de gestión	20
<b>Tabla 3</b> Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable desempeño laboral.	21
<b>Tabla 4</b> Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones del desempeño laboral	22
<b>Tabla 5</b> Tabla cruzada entre Instrumentos de gestión vs. Desempeño laboral	23
<b>Tabla 6</b> Tabla cruzada entre Instrumentos de gestión vs. Gestión asistencial	24
<b>Tabla 7</b> Tabla cruzada entre Instrumentos de gestión vs. Productividad asistencial	25
<b>Tabla 8</b> Tabla cruzada entre Instrumentos de gestión vs. Personalidad asistencial	26
<b>Tabla 9</b> Resultados de la prueba de normalidad.	87
<b>Tabla 10</b> Información de ajuste de los modelos.	27
<b>Tabla 11</b> Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio.	27
<b>Tabla 12</b> Estimaciones de parámetro.	27
<b>Tabla 13</b> Prueba Pseudo R cuadrado.	28
<b>Tabla 14</b> Información de ajuste de los modelos.	29
<b>Tabla 15</b> Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión.	29
<b>Tabla 16</b> Estimaciones de parámetros	30
<b>Tabla 17</b> Prueba Pseudo R cuadrado	30
<b>Tabla 18</b> Información de ajuste de los modelos.	31
<b>Tabla 19</b> Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión.	31
<b>Tabla 20</b> Estimaciones de parámetro	32
<b>Tabla 21</b> Prueba Pseudo R cuadrado.	32
<b>Tabla 22</b> Información de ajuste de los modelos.	33
<b>Tabla 23</b> Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión.	33
<b>Tabla 24</b> Estimaciones de parámetros	34
<b>Tabla 25</b> Prueba Pseudo R cuadrado	34

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
<b>Figura 1</b> Niveles de Instrumentos de gestión.	19
<b>Figura 2</b> Percepción de dimensiones de la variable de instrumentos de gestión.	20
<b>Figura 3</b> Niveles de desempeño laboral.	21
<b>Figura 4</b> Percepción de dimensiones de la variable de desempeño laboral.	22
<b>Figura 5</b> Instrumentos de gestión vs. Desempeño laboral	23
<b>Figura 6</b> Instrumentos de gestión vs. Gestión asistencial	24
<b>Figura 7</b> Instrumentos de gestión vs. Productividad asistencial	25
<b>Figura 8</b> Instrumentos de gestión vs. Personalidad asistencial	26



## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022. El tipo de investigación fue básica de nivel explicativo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal – correlacional causal. Por ello se contó con una población de 175 colaboradores. Por lo tanto, fue una muestra 120 colaboradores de muestreo probabilístico aleatorio simple. La técnica empleada para el recojo de información fue la encuesta y como instrumento se utilizó dos cuestionarios validados a través de juicio de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra una confiabilidad de ambas variables. El resultado fue que el 45,8% opina que los instrumentos de gestión son eficientes y el 47,5% señalan que el desempeño laboral está en proceso. Concluyó que, según el coeficiente de Nagelkerke, se evidencia que el desempeño laboral depende al 64,7% de los instrumentos de gestión del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

**Palabras clave:** Gerencia, administración, instrumentos de gestión, desempeño laboral, productividad.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the influence of management instruments on the work performance of the administrative server of a health network in Amazonas, 2022. The type of research was basic at an explanatory level, with a quantitative approach; non-experimental design, cross section - causal correlation. For this reason, there was a population of 175 collaborators. Therefore, it was a sample of 120 employees and simple random probabilistic sampling. The technique used for the collection of information was the survey and as an instrument two questionnaires validated through expert judgment were used and their reliability was established through the Cronbach's Alpha statistic that demonstrates the reliability of both variables. The result was that 45.8% believe that management instruments and 47.5% indicate that work performance is in process. It concluded that, according to the Nagelkerke coefficient, it is evident that job performance depends 64.7% on the management instruments of the administrative server of a health network in Amazonas, 2022.

**Keywords:** Management, administration, management tools, work performance, productivity.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el entorno global, se pudo comprobar que la gestión administrativa tiene un valor muy trascendental para el desarrollo de las divisiones de gobierno. Robbins & Coulter (2019) refiere que ésta gestión es un mecanismo de semejantes estrategias que coordina y controla el trabajo conducente al logro de metas, aplicando la eficiencia como herramienta fundamental para el logro de las metas institucionales, a lo que se suma las habilidades de los colaboradores. En América Latina, Mendoza (2017) especificó un enfoque sistemático basado sobre una acción para utilizar el desempeño de los trabajadores para lograr objetivos. Farro (2018) afirma que este es un proceso de planificación y organización en el cual los gerentes gestionan y dirigen los esfuerzos de los empleados, complementando la logística al proporcionar los recursos adecuados.

En el contexto internacional, se ha constatado una carencia en la administración, donde se evidencia la falta de asunción de responsabilidades y la ausencia de valores. A esto se suma la carencia de objetivos concretos y transparentes, lo que impide que los empleados puedan expresar su creatividad y rendir de manera adecuada. También se observa una comunicación limitada, lo cual impacta en el desempeño individual de los trabajadores. Según el estudio realizado por Silvanio (2019), se identificaron deficiencias en la gestión administrativa pública, señalándose en particular la obsolescencia de la estructura organizativa. Esto conlleva la falta de manuales de organización, lo que perjudica a los trabajadores al desconocer numerosos procesos, dificultando así el logro de las metas. Desde la perspectiva de (Mendivel et al; 2020), en el ámbito de las empresas estatales se busca que la administración contribuya a mitigar el riesgo de no alcanzar los objetivos, a la vez que garantice la satisfacción de los usuarios en términos de metas organizacionales. Es fundamental que el funcionario público desempeñe un papel crucial en brindar una atención adecuada a los usuarios (Park y Lee, 2020).

En el órgano gubernamental peruano se evidencia falencias en el entorno administrativo ya que se puede verificar la carencia de competencias, la falta de configuración administrativa y labores que afecta el desempeño de los trabajadores (Pashanasi et al; 2021). En referencia a las ilustraciones realizados a más de 250 empresas peruanas, se puede observar que el 46% no tienen

indicadores de medición del desempeño. Por lo cual, únicamente examina los recursos humanos en base a la lectura de las documentaciones ostentadas por los trabajadores el 54% no tiene interés en el desempeño de su trabajo (Mendivel et al.2020). De la misma manera, se pudo verificar que hay muchas empresas que solo usan el 30% del presupuesto asignado, debido a que no cuentan con personal idóneo para aplicar las estrategias que figuran en los planes; por ello únicamente se fundamentan en la disminución de costos y no realizan inversiones que mejoren la situación de los moradores de un espacio, con lo cual pudieran contribuir con el desarrollo de las mismas (Medina et al., (2019).

El estado peruano, distribuye mediante el gobierno regional los presupuestos que se destinan a las cuatro redes de salud como son: Chachapoyas, Condorcanqui, Bagua y Utcubamba, en cuanto al MOF no se actualiza por razón no se da el cumplimiento de algunos indicadores de la gestión. Asimismo, afecta el ROF, CAP y PAP. En ese mismo sentido, la Diresa dirige como órgano desconcentrado a las redes de salud y se encarga de supervisar, monitorear el cumplimiento de metas. En tal sentido, las herramientas administrativas de una R.S. en Amazonas., están acorde con los instrumentos de gestión regional y central y en virtud requiere periódicamente ser actualizados.

Por consiguiente, mediante R.M. N° 638-2003-SA-DM, se consintió las restricciones de las direcciones. y microrredes de salud. Se puede concluir que, en las redes de salud, hospitales y microrredes médicas existe un organismo descentralizado y brindan atención con dificultad. Además, en la sección de presupuesto cambia constantemente según la clasificación de los pagos a los empleados, lo que crea incertidumbre con los subordinados.

Por tal motivo se propone como problema general: ¿Cuál es la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022? De la misma forma, se desprenden los problemas específicos siguientes: (a) ¿Cuál es la influencia de los instrumentos de gestión en la gestión asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022?, (b) ¿Cuál es la influencia de los instrumentos de gestión en la productividad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022? y (c) ¿Cuál es la influencia de los instrumentos de gestión en

la personalidad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022?.

Por lo tanto, se justificó teóricamente el estudio en la pesquisa cognitiva de entendimiento original a fin de apoyar a sostener la indagación cuando se ofrece conceptos e información que sirva para poder avalar la significancia de cada una de las variables y las condiciones en las que actúan, lo cual sirve para ser tomado en diferentes investigaciones desde una perspectiva metodológica, tal estudio contribuye, con un instrumento validado para que puedan ser empleados en otros contextos. En lo que respecta a la justificación práctica, este estudio brinda las pautas y la información necesaria para realizar las coordinaciones entre diversas entidades públicas y poder contar con una alternativa ante las diversas problemáticas.

La siguiente pesquisa, se propone como objetivo general lo siguiente: Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022. Del mismo, se desprenden los objetivos específicos siguientes que nos ayudarán a concretar el Objetivo general: (a) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en la gestión asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022, (b) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en la productividad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022 y (c) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en la personalidad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

Por otro lado, la hipótesis general se propone: Existe influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022. De ello, deriva las hipótesis específicas: (a) Existe la influencia de los instrumentos de gestión en la gestión asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022, (b) Existe la influencia de los instrumentos de gestión en la productividad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022 y (c) Existe influencia de los instrumentos de gestión en la personalidad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación a los precedentes a nivel nacional, Cortegana (2022) estableció una indagación donde analiza el impacto del entorno del trabajo en el rendimiento de los empleados de un contexto de salud en Cajamarca. En tal, se aplicó un análisis correlacional en la cual se respaldó con una muestra de 72 personales de dicho contexto. Según resultados, se verifica que el 12% considera un nivel bajo el rendimiento de los personales. Se concluye que hay una correspondencia de las dos variables, debido a que el clima es un elemento fundamental, para lograr que el desempeño de los empleados sea apropiado para realizar un trabajo en equipo de manera coordinada contando con los recursos pertinentes.

Quispitongo (2022) sostuvo un estudio donde muestra los instrumentos relacionados con los manuales de gestión y la intervención de los ciudadanos en la dirección Regional de Lambayeque, presenta un análisis cuantificado correlativo, donde fueron partícipes 48 individuos que laboran en dicho entorno, quienes participaron de la aplicación de la encuesta. Finalmente, se observa una relación moderada con el valor del 0,693 donde se puede mencionar que los instrumentos normativos son muy importantes para que la gestión pueda trabajar sin incurrir en faltas; además es importante que se invite la participación de la ciudadanía que forman parte de la región Lambayeque.

Pérez (2022) en su estudio que identificó la incidencia de la gestión y planificación de recursos humanos en la contratación de trabajadores de salud de Apurímac. Por ello, publicó un estudio cuantitativo correlativo en el que solo participaron 136 de los 208 trabajadores. Con base en la evidencia obtenida, se puede verificar que existe un desenlace entre las variables con un coeficiente de desenlace de 0.037. La gestión de recursos humanos recibió una puntuación de 0,420, consistente con un 17,3 %, y concluyó que el desempeño tiene un impacto positivo en la planificación estratégica y en cómo las personas asignan los recursos.

Arce y Arce (2021) sostuvo un estudio para analizar la gestión del gobierno regional en Puno las cuales han sido articuladas para el desarrollo de dicha región. Durante los años 2008-2014, para éste estudio se realizó un análisis evaluativo para explicar el comportamiento de las inversiones. Según las conclusiones, se puede verificar que no hay coincidencia entre objetivos y actividades según los

presupuestos del año 2021, donde el desarrollo estratégico alcanzó el 7,22% el 11,34% y el 27,84% respectivamente, por lo tanto, se puede verificar que los objetivos y los proyectos concretado en dicha región no han estado alineados a las Políticas Regionales de Desarrollo Estratégico. También se puede mencionar que, los proyectos tuvieron costos poco específicos, debido a que los instrumentos no cumplen con la responsabilidad de realizar una medición exacta y medir el crecimiento de dicha región de manera adecuada.

López (2020) llevó a cabo una investigación de naturaleza correlacional que exploró la relación entre los elementos de gestión administrativa y las contrataciones de empleados en la comuna de Castilla en Piura. En esta investigación se realizó un análisis cuantitativo de carácter correlativo, en el cual se contó con la colaboración de 40 trabajadores pertenecientes a la entidad, quienes participaron activamente en la ejecución de la encuesta diseñada. Los resultados obtenidos mostraron una correlación moderada de 0.681 entre estos elementos. Por lo tanto, se puede inferir que los instrumentos de gestión administrativa tienen una influencia positiva en las contrataciones de los trabajadores, ya que proporcionan indicadores que permiten evaluar el perfil requerido en dichos procesos de selección.

Velarde (2018) desarrolló un estudio de los instrumentos de gestión y la administración de las redes del área de salud en la convención, donde presentan un estudio básico correlacional que tuvieron el apoyo de 46 trabajadores de dicha área cuyos resultados arrojaron que el 39.1% de los colaboradores muestran una gestión deficiente, mientras que el 30.4% considera regular, el 17.4% cree que es bueno, mientras el 13% considera bueno, concluyendo que hay una relación directa e importante entre los instrumentos de gestión y la aplicación de los mismos en el área de salud.

En el contexto internacional, Lobato (2023) llevó a cabo un análisis en el cual estableció una conexión entre la rotación laboral y el rendimiento de los trabajadores en el ámbito de la enfermería en un hospital de Quito. Realizó un estudio cuantitativo de correlación, con la participación de 70 empleados, tanto hombres como mujeres. Los resultados indican que existe una relación significativa entre la rotación laboral y el rendimiento. Según los hallazgos, el 61% de los participantes reportó un nivel bajo de rotación, el 30% un nivel intermedio

y el 9% un nivel alto. La conclusión principal es que la rotación laboral no está directamente vinculada al desempeño de los colaboradores, sino que este último depende de la disposición y el compromiso que tengan con la institución.

Dávila (2023) mencionó un estudio donde establece la conexión entre la GA y el rendimiento del personal en un centro de salud de Ecuador, mostró un estudio correlacional cuantitativo que tuvo colaboración de 140 colaboradores, con las evidencias que muestran el 40% de los trabajadores mencionan que la gestión administrativa y el desempeño en este establecimiento de salud guarda una relación directa del 0,918; por lo cual concluyendo que la gestión administrativa transgrede efectivamente en el rendimiento de los trabajadores que permite brindar un mejor servicio a los usuarios.

Zambrano et al. (2021) en su estudio presenta aspectos importantes que inciden en el desempeño laboral. Para lo cual desplegaron un estudio mixto donde tuvieron la colaboración de 74 funcionarios que trabajaron durante diciembre del 2018 en Manabí, donde el resultado arroja que el bajo desempeño de los concejales trajo dificultades en el logro de las actividades. Concluyendo que el bajo desempeño de estos empleados está relacionado con la alta rotación de sus directivos quienes establecen diferentes metas y desconocimiento de sus funciones o actividades.

Rodríguez et al. (2020) en su estudio mencionaron que la ocupación profesional de los empleados de la comuna es mostrar un trabajo en equipo y una buena comunicación en tal modo se exhibió un estudio cuantitativo correlativo, donde tuvo la participación de 78 trabajadores de dicho municipio. Según las evidencias obtenidas, se verificó que el 93,6% anuncian que debe existir mejoras en los equipos de la institución, por lo cual se puede manifestar que cuando se implementen equipos novedosos en la comuna, es necesario que exista capacitación para que los trabajadores de esa manera se puedan desempeñar de manera articulada con los objetivos institucionales y mejorar en los procesos.

Cedeño y Sabando (2021) establecieron un análisis acerca de cómo la cultura de las organizaciones influye en el rendimiento de los empleados de un establecimiento de salud durante los años 2018-2019. Para ello presentan un estudio cuantitativo correlacional, donde emplearon encuestas para recopilar datos, tuvieron el apoyo de 38 personas escogidas al azar. Según los resultados



se verifica que el 53% menciona que es muy importante la presencia de esta cultura organizacional; mientras que el 47% menciona que los trabajadores se pueden adaptar a diferentes culturas. Por lo cual, se concluye que la cultura organizacional es primordial, por lo que se orienta las actitudes de los trabajadores dentro de una empresa para poder cumplir con los estándares.

Aldaz et al. (2022) en su estudio constituyeron la correlación entre el ambiente organizacional y rendimiento de los trabajadores en un ente académico en Salitre. En tal modo presenta un estudio cuantitativo, en la cual participaron 40 partícipes, quienes participaron de la encuesta, por lo tanto, concluye que el clima dentro de las organizaciones incide positivamente en el rendimiento laboral de los empleados, es por ello que se recomienda a los gerentes propiciar un ambiente apropiado y proporcionar los materiales ineludibles que llevan a la efectuación de manera adecuada.

Respecto sobre la teoría de gestión administrativa, Fayol (1980) presentó la definición donde se basa en el propósito de poder brindar a las organizaciones una forma de poder medir sus actividades y cómo alcanzar sus metas dentro de una gestión, a través de la aplicación de la organización y la supervisión de sus actividades. Stoners y otros (2009) también mencionan que es importante contar con un resumen de los planes de trabajo, para direccionar los esfuerzos de los trabajadores, ya que estos necesitan recursos para poder alcanzar las metas establecidas.

Según la teoría de la administración científica planteada por Taylor, menciona que los métodos científicos son conocidos por los trabajadores, que cada empresa debería adecuar los ambientes de trabajo, por lo tanto, esa teoría general de la Administración ocupa parte esencial en las investigaciones relacionadas con la administración (Sahni & Vayunandan, 2009). Se resalta la importancia de contar con estructuras para poder brindarle sus funciones adecuadas y que estos puedan promover la eficacia en la aplicación de las actividades (Adams y Yoder, 1985).

Mochón et al. (2014) sostuvieron que el enfoque conductual está relacionado con el comportamiento que muestran los trabajadores dentro de su organización, por lo tanto, se busca que estas personas puedan unificar sus esfuerzos con las metas institucionales, a través de la motivación y de relaciones interpersonales saludables que puedan brindarle el espacio adecuado y se enfoque en un

comportamiento positivo y comprometido con la institución (Rodríguez, 2014).

Del mismo modo, las teorías científicas sobre la gerencia pública, Chiavenato (2019) en su "Teoría general de la administración", presenta la idea de que el mecanismo más importante para poder controlar los recursos dentro de la organización implica la planificación, la estructuración y la vigilancia de los mismos, para de esa manera aplicar estrategias cuantificables que sean observables y poder realizar un monitoreo en cada una de las actividades de las cuales han sido proyectadas en base al futuro inmediato tomando en cuenta la realidad del contexto y también con la ejecución de los planes de contingencia ante cualquier tipo de evento.

Igualmente, Barnard (1938) presentó la teoría de la cooperación que es muy importante para evaluar las fortalezas internas y de esa manera enfrentar los peligros contextuales que tiene el mercado, logrando un equilibrio, por lo cual, la empresa logra una posición en la cual está facultada para cumplir con los objetivos contando con los recursos humanos apropiados.

La primera variable independiente en el estudio es conocido como: Instrumentos de gestión según Vera (2017), mencionó que los instrumentales que arreglan la puesta en marcha de las actividades administrativas deben estar relacionadas con las actividades y las competencias de los mismos.

García (2010), alude que es un mecanismo que señala el grado de la organización y establecen una estructura sólida que tiene una misión ante el público. Igualmente, Abad (2017) sostiene que los instrumentales deben canalizar la suma de la indagación, para que de esa manera los empleados consigan efectuar sus ocupaciones de manera adecuada en el espacio laboral.

La primera dimensión de la variable en análisis, es el Reglamento de Organización y Funciones (ROF). Sáenz (2016) menciona que este es un instrumento que sirve para poder respaldar a la gestión debido a que considera una estructura dentro de la empresa con sus debidas funciones y objetivo. También, el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM (2018) normativa que ratifica direccionamientos que deben desarrollar las estructuras orgánicas según su competencia y funciones, ello lo establece la autoridad en base a una organización planteada.

El ROF, presentó una serie de estructuras institucionales que busca que la

naturaleza de esta entidad sea en base a fortalezas enlazadas con la visión y misión (D. S. N° 004-2013-PCM, 2013). Además, incluye las funciones usuales, que de acuerdo a Vera (2017), considera una serie de actividades que conducen a la institución logra sus objetivos en base a una gestión adecuada cumpliendo con sus funciones específicas y dónde van relacionadas con los propósitos de la entidad.

La segunda dimensión, hace referencia al Manual de Organización y Funciones (MOF). Dávila (2016) es un mecanismo basado en la norma que contiene funciones muy específicas sobre cada cargo que se presenta en dicha estructura también se considera lo establecido por el CAP institucional y otros manuales que derivan del MOF donde se describe el cumplimiento de labor que debe cumplir cada trabajador (Vergaray et al., 2022).

Las funciones en que se describen en el documento denominado MOF son aquellas que corresponden a cada uno de los cargos según sus especificaciones donde se consideran las actividades de la entidad, las cuales deben estar articuladas con el ROF. Del mismo modo se busca que esta naturaleza y los indicadores miren cada competencia de desempeño y estén ligadas al servicio que brinda a los usuarios (Instituto de Estudios Peruanos, 2014).

Con la "Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, institucionaliza el Manual de Perfiles de Puestos (MPP), que sustituye al MOF, siendo anulada mediante la revocación Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH, ha sido derogada, definiendo el marco jurídico vigente donde se plasman las funciones de cada puesto administrativo, que está relacionado con prestar servicio en instituciones del estado las cuales se basan dentro de un marco normativo (Informe Técnico N° 1410-2016).

La tercera dimensión, es el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), es un mecanismo que sirve para la gestión en las instituciones públicas las cuales se engloba determinados puestos y la prelación en base a la organización (Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, 2004). Este mecanismo de administración está ligado a los cargos y sus clasificaciones en base a elementos fundamentales las cuales se desprenden de la estructura del rof y a la vez muestra las habilidades y el nivel de carga de deberes cumpliendo las exigencias (Soto, 2018). Del mismo modo, la asignación de los puestos laborales en cada institución tiene un nivel ocupacional los cuales son designados de acuerdo a la confianza de los personales para realizar

las funciones designadas.

Con relación a la dimensión del Presupuesto Analítico de Personal (PAP), se trata de un procedimiento que se emplea para tomar en cuenta en la asignación de cargos y las labores particulares desempeñadas por cada funcionario estatal. Este mecanismo involucra la disponibilidad presupuestaria basada en los objetivos establecidos en el año anterior. La ocupación de posiciones debe ser planificada de acuerdo con las etapas, siendo aprobada de manera favorable mediante una asignación presupuestaria anticipada (Municipio al día, 2016).

En otro enfoque, surge la segunda variable dependiente: el rendimiento laboral, que se vincula con teorías que exploran los elementos conectados con el personal empleado en entornos hospitalarios. La teoría de Herzberg, desarrollada a finales de los años 50, aborda dos aspectos fundamentales: en primer lugar, se refiere a los factores de insatisfacción o de higiene, y, en segundo lugar, se centra en los factores de satisfacción o motivación. Estos últimos engloban elementos que estimulan la satisfacción de los colaboradores. Asimismo, los factores genéticos, intrínsecos en la naturaleza de cada individuo, están influenciados por el ambiente laboral y las rutinas que los trabajadores desempeñan. A esto se agregan la remuneración, los protocolos y la interacción personal en el entorno laboral, todos los cuales actúan como estímulos para fomentar el compromiso hacia la institución (Zanabria, 2018).

Los factores intrínsecos o motivacionales se refieren a la satisfacción personal y profesional que se obtiene al cumplir las responsabilidades y funciones en un entorno laboral. Estos factores están estrechamente relacionados con la motivación y superación profesional, y son influenciados por el reconocimiento y apoyo de los líderes. (Cifuentes 2017). El reconocimiento es importante ya que aumenta la eficiencia de las actividades y la satisfacción personal, lo que a su vez mejora el desempeño y cumplimiento de responsabilidades. Según Bouns y Woods (2000), el gerente puede identificar las cualidades de los empleados al observar su desempeño en las funciones que realizan. Esto ayuda en el proceso de selección de opciones y en la toma de decisiones adecuadas. El reconocimiento de los profesionales es fundamental, ya que les ayuda a desarrollarse y fortalecer sus habilidades y desempeño dentro de la organización.

Además, el desarrollo de una línea de carrera dentro de una organización

genera un mayor esfuerzo por parte de los empleados para alcanzar ascensos y promociones. El apoyo y motivación adecuados por parte de los líderes también influyen en la autoeficacia de los empleados, lo cual se refleja en su comportamiento y desempeño laboral. Pajares y Schunk (2005), los profesionales se sienten más motivados y comprometidos cuando tienen claras oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la institución. En la Teoría de la Expectativa de Vroom, se describe aspectos esenciales en base a la expectativa que tiene cada persona cuando realiza sus labores, por ejemplo, para Valencia menciona que es importante cumplir con las metas y en base a ello obtener recompensas ese tipo de instrumentos sirve para poder aplicar metas a corto plazo las cuales va sumando en la realización de las actividades y el esfuerzo que realiza el trabajador para cumplir con las metas organizacionales (Zanabria 2018).

Los aspectos laborales son aquellos que están relacionados con la situación del trabajador en base a la realización de sus funciones contando con los suministros, los análisis y recursos que le brinda la empresa (Cogollo y Gómez, 2010). Los factores en el trabajo son cualidades que están ligadas a las actividades que desarrolla el trabajador, durante sus horas de jornada estos deben ser en fiel cumplimiento de sus funciones las cuales son remuneradas de acuerdo al contrato laboral, donde pueden asignar algunos bonos por el buen desempeño u otros motivantes para el trabajador (Gonzales 2021).

Entre las características laborales, se incluye el código ético establecido por la legislación de la función pública, que valora la remuneración como un elemento que estimula a los empleados. Estos principios están respaldados por la legislación número 27 669, que establece la exigencia de proporcionar los recursos esenciales en el entorno laboral para garantizar un desempeño adecuado de las responsabilidades del trabajador (Ley de Práctica Profesional de Enfermería, 2009).

La base de las teorías relacionadas con el desempeño laboral se basa en la conducta que los trabajadores tienen dentro de las instituciones cuando van a cumplir con las actividades que se encaminan a los logros de los objetivos deseados. Asimismo, este desempeño se considera como el comportamiento y conducta que tiene el trabajador cuando cumple sus funciones y ayuda al logro de los objetivos institucionales los cuales amerita una evaluación y seguimiento a las

acciones. (Aguilar et al., 2020), precisaron que el desempeño en el trabajo consiste en evaluar al trabajador en el aporte con las contribuciones de su esfuerzo por alcanzar las metas (Castro y Delgado, 2020).

Del mismo modo, se busca que las instituciones puedan alcanzar un desempeño óptimo haciendo uso de los recursos brindados por la institución también se aplican los procedimientos de estrategias administrativas en unión con el talento humano que involucra en el desarrollo de las actividades (Jara et al., 2018). También, Huamán (2019), sostiene que el desempeño laboral proviene del procedimiento y actitudes que demuestra el trabajador en cumplimiento de sus funciones las cuales debe realizar de manera oportuna y con eficiencia. Por otro lado, de acuerdo a Cueva (2018), el desempeño en el trabajo abarca el comportamiento del individuo donde demuestran sus destrezas y habilidades para cumplir con sus funciones de manera adecuada y la cual es reforzada a través de capacitaciones para mejorar la productividad.

La eficiencia es el elemento fundamental para poder alcanzar objetivos en empresas por ello se busca que los trabajadores sean más competitivos y puedan mejorar su trabajo y a través de ello lograr la superación personal (Núñez y Brochero, 2019). También, Mamani y Cáceres (2019) sostiene que el desempeño en el trabajo es un conjunto de actividades que realiza el trabajador donde demuestra sus habilidades para poder alcanzar las metas y mostrar la eficiencia en cada una de las acciones.

Respecto a la importancia del desempeño laboral, Leal y Salazar (2022), consiste en demostrar la productividad de un empleado cuando realiza las funciones asignadas en su puesto de trabajo. Adicionalmente mencionaremos a Cuello y Panduro (2020), hacer referencia al desempeño que tiene una persona al cumplir sus funciones en un determinado espacio contribuyendo a las metas institucionales, según los beneficios. MINSA (2008) se presenta las dimensiones de evaluación sobre el desempeño que mide la productividad de los colaboradores dentro de una organización, el cual Lobo (2015) considera tres dimensiones: gestión asistencial, productividad asistencial y personalidad asistencial.

Primera dimensión, gestión asistencial, es aquella que está preparada para poder compartir aspectos sobre el desempeño y de esa manera alinear los comportamientos de los trabajadores y encaminarnos hacia la concreción de la

planificación, (Chiavenato, 2019). La gestión asistencial define que es un conjunto de actividades, las cuales sirven para poder concretar la planificación mediante la iniciación de las moderadas necesarias para lograr los propósitos (Chía y Ekladious, 2021). La gestión asistencial considera los tres pilares: la motivación, la supervisión y la evaluación de los colaboradores, (Chía y Ekladious, 2021). Se considera la valoración de la unión de diversos aspectos relacionados con el desempeño que sirven para poder demostrar la competitividad en un puesto de trabajo, donde se pone en marcha la planificación estratégica de la entidad ejecutora en base a los recursos distribuidos respetando la normatividad.

Segunda dimensión es la productividad asistencial, hace referencia a todo aquello que pertenece a la entidad en el aspecto de solidaridad o de imagen social a las cuales deben ir alineados los valores personales y que deben guardar similitud con los valores institucionales para que de esa manera se pueda concretar las actividades de la empresa (Chiavenato, 2019). El agotamiento es un indicador de que el profesional se compromete con la recuperación de los pacientes realizando el seguimiento oportuno y adecuado para poder obtener mejores resultados (Jun et al., 2021). Los trabajadores que se comprometen de manera sólida con la institución son aquellos que van desarrollando sus habilidades a través del tiempo mediante capacitaciones u otras actividades que puedan mejorar sus habilidades y de esa manera reflejarse en el desempeño al momento de realizar sus actividades derivadas de su responsabilidad.

Tercera dimensión es la personalidad asistencial, es una manera de lograr que las personas puedan desarrollarse en el aspecto cognitivo y emocional los cuales se consideran como indicadores y muestras para evaluar las actitudes en base al logro de objetivos los cuales muestran el desempeño adecuado de los colaboradores y que según Chiavenato (2019), los trabajadores son los responsables de revisar las actividades relacionadas con sus funciones, en base a una serie de estrategias que se implementan por parte de la empresa, las cuales deben ser acatadas e implementadas por los integrantes del equipo.

### **III. METODOLOGÍA**

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

**3.1.1 Tipo de investigación:** Fue de naturaleza básica, siguiendo las directrices de Concytec (2018). Estos tipos de estudios se centran en recopilar los conocimientos más sólidos a través de la comprensión de fenómenos observados y establecer relaciones entre las diferentes entidades involucradas. El objetivo principal es adquirir una comprensión más profunda de los fenómenos y contribuir al campo científico.

En este sentido, el estudio se basó en la comprensión de cómo se generan y se adquieren nuevos conocimientos sobre las variables en estudio. Utilizando la presunción como método para reforzar el entendimiento y añadir al entorno científico. Además, este estudio sirvió como punto de partida para el análisis de los hechos observados. (Nieto,2018).

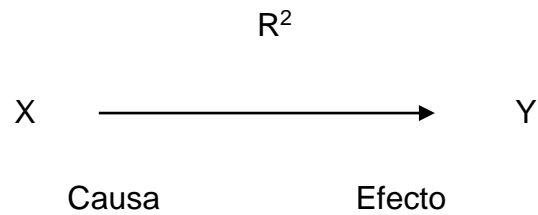
Dentro de este tipo de investigación también se incluyen los estudios exploratorios y descriptivos explicativos. Estos estudios tienen como objetivo explorar y describir fenómenos para obtener una comprensión más profunda y establecer explicaciones científicas. En este caso, el estudio realizado se centró en la recopilación y descripción de datos sobre las variables en estudio.

En cuanto al enfoque utilizado, se utilizó un enfoque cuantitativo. Siguiendo las pautas de Hernández y Mendoza (2018), este enfoque implica la cuantificación de los valores de las variables en forma numérica y la posterior realización del análisis estadístico correspondiente. Se recopilaron datos numéricos para poder establecer relaciones entre las variables dentro del estudio. Este enfoque proporciona información precisa y objetiva.

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

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), este estudio no se llevó a cabo mediante un enfoque experimental, a que no se manipula variables, de corte transversal debido a que se aplica en un momento estimado. Nivel fue explicativa porque se ve la causa y efecto. Cuyo esquema fue:





Se empleó el régimen hipotético-deductivo, al respecto Bernal (2016) se inicia desde la hipótesis para llegar a las conclusiones.

### 3.2. Variables y operacionalización:

- **Definición conceptual de instrumento de la gestión:** Vera (2017) lo describe en términos conceptuales como textos que fundamentan reglas y procedimientos para garantizar óptimo funcionamiento de las entidades públicas en el ámbito de sus competencias
- **Definición operacional de instrumento de la gestión:** La definición operativa se centra en determinar el grado en el que cada documento de gestión es necesario para que la institución funcione de acuerdo con las normas legales establecidas, es esencial tener un ROF, MOF, CAP y PAP.
- **Indicadores del ROF como dimensión son:** La estructura orgánica, funciones generales, funciones específicas; del MOF, son las funciones específicas de cargos, y requisitos mínimos del cargo; del CAP, los cargos clasificados y asignación de cargos y del PAP es la cobertura de plazas.
- **Definición conceptual del desempeño laboral:** Chiavenato (2019), lo precisa a modo de conducta del personal en la exploración de metas establecidas y siendo una estrategia particular para alcanzar los propósitos deseados.
- **Definición operacional del desempeño laboral:** Se midió a través de 3 dimensiones, manejando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, que estuvo compuesta por 20 ítems, evaluándose mediante la escala de respuestas de Likert.

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

**3.3.1 Población:** De igual manera la población fue limitada y estuvo integrado por 175 servidores administrativos de la institución materia de estudio. Según (Arias et al., 2016) la población son los integrantes que participan en el estudio científico. Así mismo (Arias, 2012) lo define como conjunto finito.

- **Criterio de Inclusión:** Profesionales y técnicos de la salud, administrativos, gerenciales y asistenciales de una red de salud en Amazonas, aquellos que, mediante su firma en el consentimiento informado, accedieron a formar parte del plan.
- **Criterio de Exclusión:** Servidor de mantenimiento de una red de salud en Amazonas, que no aceptaron ser parte del estudio.

**3.3.2 Muestra:** De acuerdo a Sánchez y Reyes (2018) definieron la muestra como la fracción que observa todas las características representativas del orbe. Por lo cual se consideró una muestra de 120 trabajadores.

**3.3.3 Muestreo:** De acuerdo a (Hernández et al., 2018) es un paso de la selección de la muestra, por lo cual se aplicó la probabilística aleatorio simple, debido a que se recoge la información hasta llegar a la cantidad deseada de manera al azar.

**3.3.4 Unidad de análisis:** Servidores de una red de salud en Amazonas.

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

Se utiliza la técnica de una encuesta, en la escala ordinal según Cea (2012) que expresa la condición de forma sistemática de bueno a malo, de menor a mayor, de alto a bajo y de psicométrica Likert anónima y de aplicación individual en los servidores administrativos de la institución en estudio. La encuesta constaba de 20 ítems con cinco opciones de respuestas según se describe en el anexo 02.

Una encuesta es un método que permite recopilar información mediante interrogaciones elaboradas hacia los encuestados, lo cual ayudará a obtener la investigación esperada (López et al., 2016).

El cuestionario fue utilizado para recopilar información, luego se cuantificó y explicó (Arribas Martín, 2004 vol.5, nº 17, p 23). Por lo tanto, la investigación consistió en realizar una revisión de los instrumentos de gestión utilizados en una R.S en Amazonas.

La validez de contenido fue realizada según LeBel et al. (2017). Los docentes con grado de doctor evaluaron cada pregunta en tres rubros: notable, pertinente y transparente. Luego, dieron su aprobación firmando como aplicable.

En cuanto a la confiabilidad: Según, Ventura et al. (2017), se determinó que es el nivel de análisis de la investigación que produce resultados consistentes. En el presente proyecto de investigación, la confiabilidad de los datos centrales del instrumento fue explícita mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose una alta confiabilidad para el instrumento de gestión (0.939) y una alta confiabilidad para el desempeño laboral (0.924).

### **3.5. Procedimientos:**

En este estudio se utilizó la metodología de encuesta para recolectar datos, específicamente una encuesta online aplicada a los 120 servidores de la institución. El instrumento utilizado fue una escala valorativa, que fue revisada y aprobada por expertos en el tema. Los cuestionarios fueron presentados a través de la plataforma de Google Forms, y se compartió el enlace de forma electrónica a los participantes.

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

Después de que los participantes completaron la encuesta, los datos recopilados se transfirieron a un formato de Excel para su análisis. Antes de esto, se evaluó la confiabilidad de los datos mediante el coeficiente de alfa de Cronbach. Dado que este estudio es de naturaleza cuantitativa, los resultados encontrados se presentarán en forma de figuras y tablas, lo que permitirá realizar el análisis planificado y la parte inferencial de la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

En cuanto a la consideración ética en este análisis, se tuvieron en cuenta las directrices emitidas por la entidad con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las normas éticas y el código de conducta que rige la investigación, respetando la integridad y la independencia. Además, de acuerdo con el artículo 10 de la misma resolución del Consejo Universitario, se cumplió con lo establecido y se solicitó la firma de consentimientos informados, asegurando la voluntariedad y la protección de los participantes, ya que se trata de un estudio con seres humanos y se debe cumplir con los principios de la bioética. Es importante mencionar que el investigador cuenta con un certificado CRI.

Las nociones éticas que se aplicaron en este estudio incluyen el principio de autonomía, que reconoce los derechos de cada persona para tomar sus propias decisiones; el principio de beneficencia, que implica el compromiso de actuar en beneficio de los demás sin causar daño; y el principio de no maleficencia, que significa la responsabilidad de no causar daño (Arguedas, 2010).

#### IV. RESULTADOS

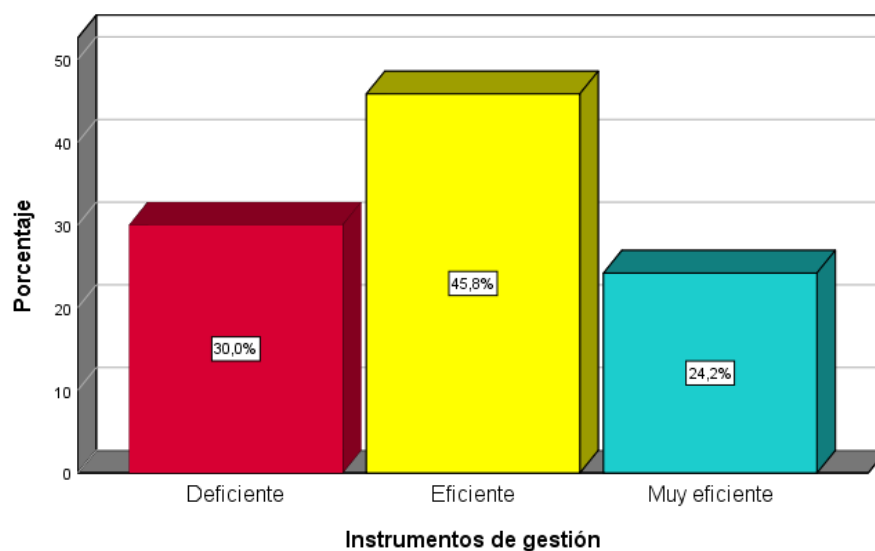
**Tabla 1**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable instrumentos de gestión.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	36	30,0%
	Eficiente	55	45,8%
	Muy Eficiente	29	24,2%
	Total	120	100,0%

**Figura 1**

*Niveles de Instrumentos de gestión.*



En base a las evidencias obtenidas se puede visualizar en la tabla 1 y figura 1 descriptivas que, el 45,8% de los trabajadores de una red de salud encuestados expresaron que se utilizan instrumentos de gestión eficiente, así como un 24,2% de los trabajadores señalaron que los instrumentos de gestión son muy eficientes, mientras que un 30% de los trabajadores indicaron que son deficiente.

**Tabla 2**

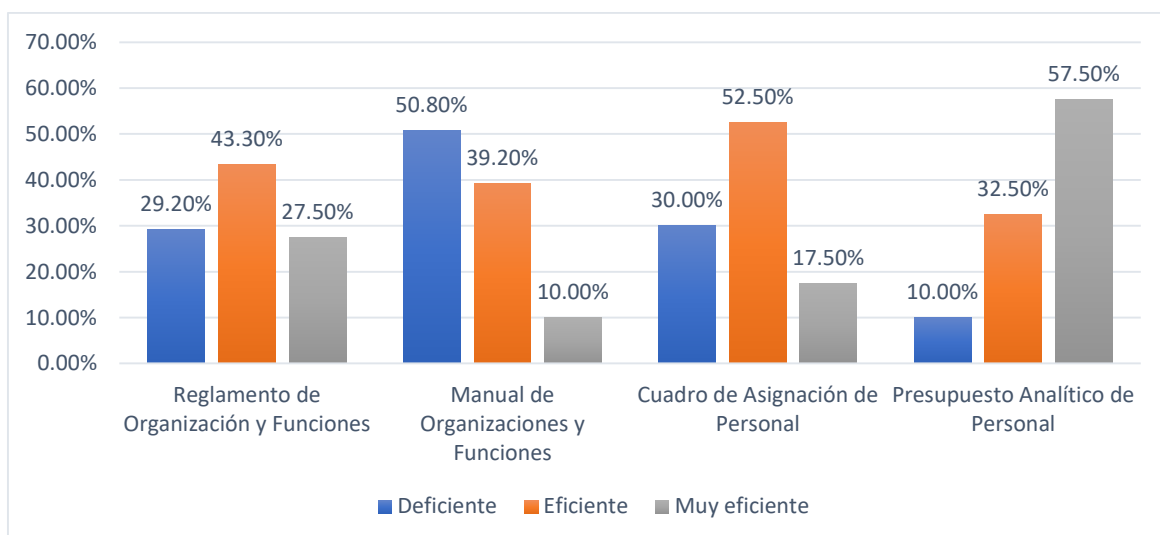
*Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones del instrumentos de gestión*

Niveles	Reglamento de Organización y Funciones		Manual de Organizaciones y Funciones		Cuadro de Asignación de Personal		Presupuesto Analítico de Personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	35	29.2%	61	50.8%	36	30.0%	12	10.0%
Eficiente	52	43.3%	47	39.2%	63	52.5%	39	32.5%
Muy eficiente	33	27.5%	12	10.0%	21	17.5%	69	57.5%
Total	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%

Elaboración propia

**Figura 2**

*Percepción de dimensiones de la variable de instrumentos de gestión.*



Con referencia a las evidencias obtenidas en la tabla 2 y gráfica 2, se aprecia que el 43,3% de los trabajadores de una red de salud en Amazonas mencionaron que el reglamento de organización y funciones es eficiente. Por otra parte, un 50,8% señalaron que se tiene un manual de organizaciones y funciones deficiente. De igual forma, un 52,5% de los trabajadores expresaron que se tiene un nivel eficiente del cuadro de asignación de personal. En contraste, un 57,5% de los trabajadores mencionaron que se tiene un nivel eficiente de presupuesto analítico de personal.

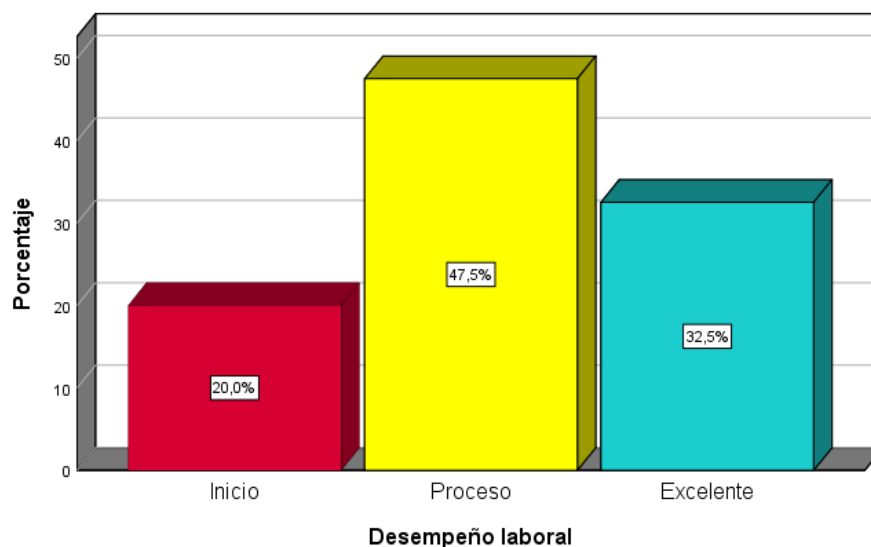
**Tabla 3**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable desempeño laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inicio	24	20,0%
	Proceso	57	47,5%
	Excelente	39	32,5%
	Total	120	100,0%

**Figura 3**

*Niveles de desempeño laboral.*



De la tabla 3 descriptiva y su gráfica, se puede apreciar que el 47,5% de los trabajadores de una red de salud en Amazonas manifestaron un grado en proceso del cometido laboral, mientras que un 32,5% de los empleados expresaron un grado excelente de cometido laboral y un 20% de ellos denotaron un nivel de inicio de desempeño laboral.

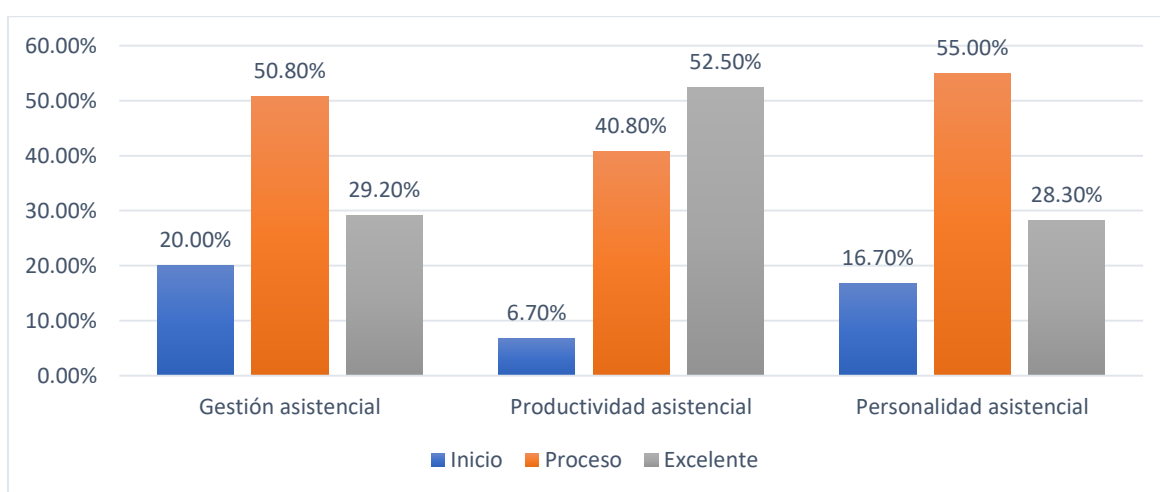
**Tabla 4**

*Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones del desempeño laboral*

Niveles	Gestión asistencial		Productividad asistencial		Personalidad asistencial	
	f	%	f	%	f	%
Inicio	24	20.0%	8	6.7%	20	16.7%
Proceso	61	50.8%	49	40.8%	66	55.0%
Excelente	35	29.2%	63	52.5%	34	28.3%
Total	120	100%	120	100%	120	100%

**Figura 4**

*Percepción de dimensiones de la variable de desempeño laboral.*

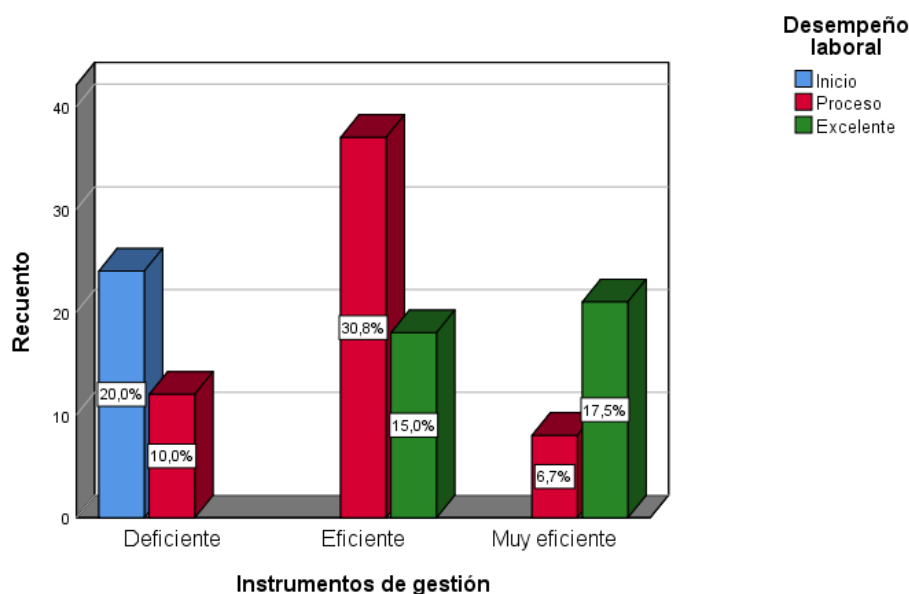


De la tabla agrupada y su gráfica agrupada respectiva, se puede apreciar que el 50,8% de los empleadores de una red de salud en Amazonas manifestaron que se tiene una gestión asistencial en nivel de proceso. Por otra parte, un 52,5% de los trabajadores señalaron que se tiene un nivel excelente de productividad asistencial. Finalmente, un 55% de los empleados de una red de salud en Amazonas expresaron que se tiene un nivel en proceso de personalidad asistencial.



**Tabla 5***Tabla cruzada entre Instrumentos de gestión vs. Desempeño laboral*

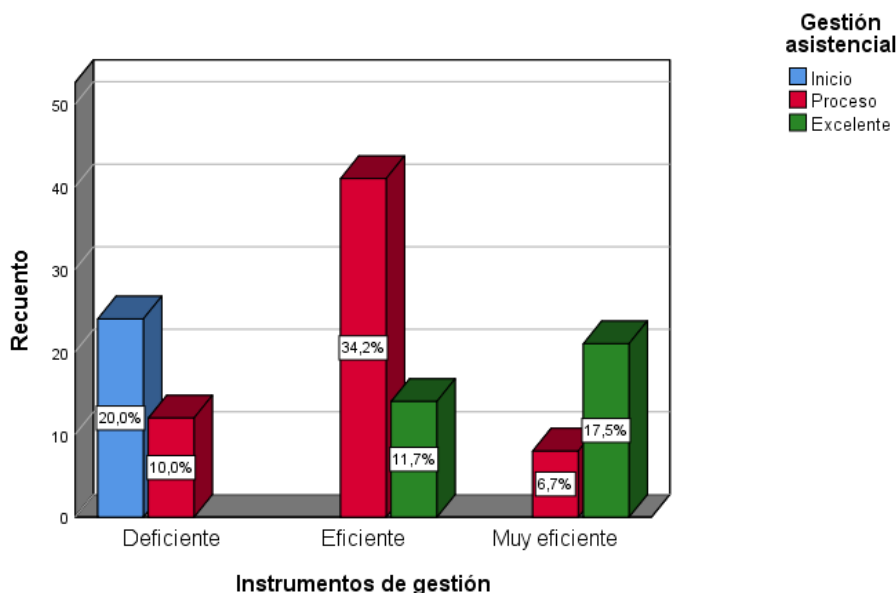
		Desempeño laboral			Total
		Inicio	Proceso	Excelente	
Instrumentos de gestión	Deficiente	24 20,0%	12 10,0%	0 0,0%	36 30,0%
	Eficiente	0 0,0%	37 30,8%	18 15,0%	55 45,8%
	Muy eficiente	0 0,0%	8 6,7%	21 17,5%	29 24,2%
Total		24 20,0%	57 47,5%	39 32,5%	120 100,0%

**Figura 5***Instrumentos de gestión vs. Desempeño laboral*

Con apoyo de la tabla 5 y figura 5, se puede percibir que un 30,8% de los empleados de una red de salud en Amazonas mencionaron que se tiene instrumentos de gestión de nivel eficiente, por lo que se percibe un desempeño laboral en nivel de proceso. Por otra parte, un 20% de los trabajadores mencionaron que se tiene un nivel deficiente de instrumentos de gestión y un cometido laboral en nivel de inicio. Finalmente, un 17,5% de los trabajadores indicaron que los instrumentos de gestión son muy eficientes, por lo que se percibe un nivel excelente de desempeño laboral.

**Tabla 6***Tabla cruzada entre Instrumentos de gestión vs. Gestión asistencial*

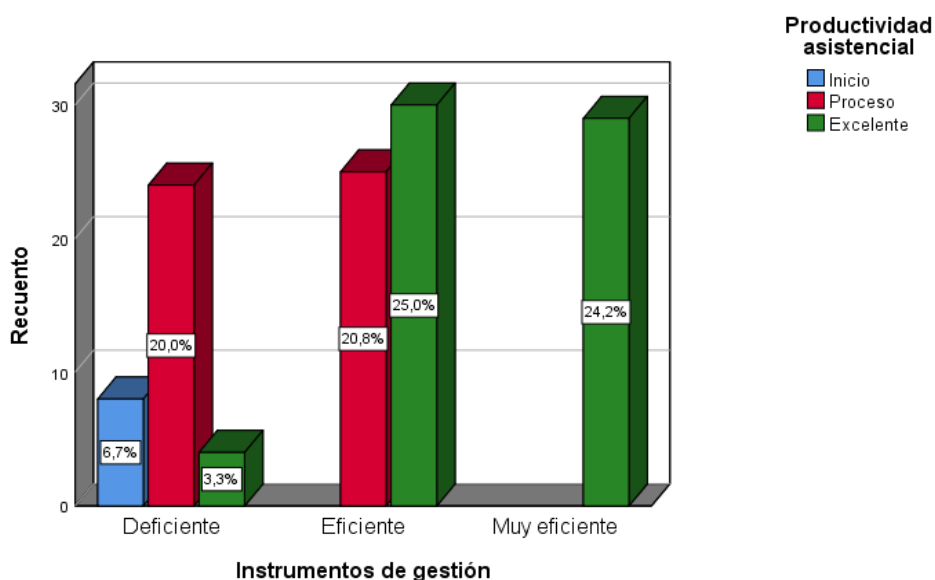
		Gestión asistencial			Total
		Inicio	Proceso	Excelente	
Instrumentos de gestión	Deficiente	24 20,0%	12 10,0%	0 0,0%	36 30,0%
	Eficiente	0 0,0%	41 34,2%	14 11,7%	55 45,8%
	Muy eficiente	0 0,0%	8 6,7%	21 17,5%	29 24,2%
Total		24 20,0%	61 50,8%	35 29,2%	120 100,0%

**Figura 6***Instrumentos de gestión vs. Gestión asistencial*

Con base a la tabla 6 y figura 6, se logra mostrar que un 34,2% de los personales de una red de salud en Amazonas manifestaron que se tiene instrumentos de gestión de nivel eficiente, por lo que se percibe un nivel de gestión asistencial en proceso. Por otra parte, un 20% de los trabajadores detallaron que se tiene instrumentos de gestión de nivel deficiente, por lo que se percibe una gestión asistencial en nivel de inicio. Finalmente, un 17,5% de los trabajadores manifestaron que se tiene instrumentos de gestión de nivel muy eficiente, por lo que se percibe un excelente nivel de gestión asistencial.

**Tabla 7***Tabla cruzada entre Instrumentos de gestión vs. Productividad asistencial*

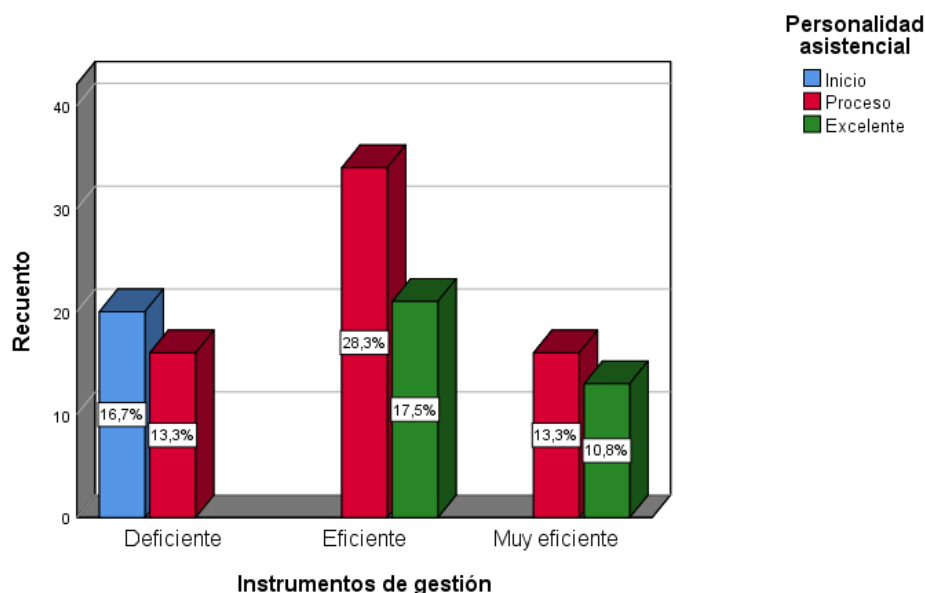
		Productividad asistencial			Total
		Inicio	Proceso	Excelente	
Instrumentos de gestión	Deficiente	8 6,7%	24 20,0%	4 3,3%	36 30,0%
	Eficiente	0 0,0%	25 20,8%	30 25,0%	55 45,8%
	Muy eficiente	0 0,0%	0 0,0%	29 24,2%	29 24,2%
Total		8 6,7%	49 40,8%	63 52,5%	120 100,0%

**Figura 7***Instrumentos de gestión vs. Productividad asistencial*

Acorde a la tabla 7 y figura 7, se puede visualizar que un 25% de los empleados de una red de salud en Amazonas manifestaron que se tiene un nivel eficiente de instrumentos de gestión, sin embargo, se percibe un nivel excelente de productividad asistencial. Por otra parte, el 24,2% de los trabajadores expresaron que se tiene un nivel muy eficiente de instrumentos de gestión, por lo que se percibe un nivel excelente de productividad asistencial. Finalmente, un 20,8% de los trabajadores detallaron que se tiene un nivel eficiente de instrumentos de gestión, por lo que se percibe un nivel en proceso de productividad asistencial.

**Tabla 8***Tabla cruzada entre Instrumentos de gestión vs. Personalidad asistencial*

		Personalidad asistencial			Total
		Inicio	Proceso	Excelente	
Instrumentos de gestión	Deficiente	20 16,7%	16 13,3%	0 0,0%	36 30,0%
	Eficiente	0 0,0%	34 28,3%	21 17,5%	55 45,8%
	Muy eficiente	0 0,0%	16 13,3%	13 10,8%	29 24,2%
Total		20 16,7%	66 55,0%	34 28,3%	120 100,0%

**Figura 8***Instrumentos de gestión vs. Personalidad asistencial*

Con respecto a la tabla 8 y figura 8, se puede percibir que el 28,3% de los empleados de una red de salud en Amazonas indicaron que se tiene un nivel eficiente de instrumentos de gestión, por lo que se percibe un nivel en proceso de personalidad asistencial. Por otro lado, un 17,5% de los trabajadores expresaron que se tiene un nivel eficiente de instrumentos de gestión, sin embargo, se percibe un nivel excelente de personalidad asistencial. Finalmente, un 16,7% de los trabajadores detallaron que se tiene un nivel deficiente de instrumentos de gestión, por lo que se percibe que se tiene un nivel en inicio de personalidad asistencial.

## Hipótesis general de la investigación

H<sub>0</sub>: No existe influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

H<sub>a</sub>: Existe influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

**Tabla 9**

*Información de ajuste de los modelos.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo encrucijada	112,143			
Final	11,894	100,249	2	,000

Función de enlace: Logit.

En el resultado se encontró que el valor de significancia fue inferior al nivel establecido ( $p=0.000<0.05$ ), lo que indica que hubo suficiente evidencia para rechazar la suposición nula, dando paso para atestiguar que el modelo de regresión para las variables instrumentos de gestión en el desempeño laboral es significativamente explicativo.

**Tabla 10**

*Prueba de bondad de arreglo de las variables de estudio.*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,910	2	,385
Devianza	3,268	2	,195

Función de enlace: Logit.

Se observa que el p valor  $> 0.05$ , lo cual indica que los instrumentos de gestión en el desempeño laboral se ajustan al modelo de regresión logística ordinal.

**Tabla 11**

*Evaluaciones de parámetro.*

		Evaluación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
		n					Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño laboral 1 = 1]	-22,588	,354	4081,569	1	,000	-23,280	-21,895
	[Desempeño laboral 1 = 2]	-,965	,415	5,396	1	,020	-1,779	-,151
Ubicación	[Instrumento de gestión 1=1]	-23,281	,000	.	1	.	-23,281	-23,281
	[Instrumento de gestión 1=2]	-1,686	,505	11,134	1	,001	-2,676	-,696
	[Instrumento de gestión 1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Puesto de enlace: Logit.

a. Este parámetro está determinado en cero ya que es redundante.

Se percibe en las evidencias de apreciación de parámetros, entre la gestión directiva y las competencias socioemocionales. De la igual forma, se puede apreciar que el factor Wald agrupado a cada ensayo es superior a 4. De esta forma, instrumentos de gestión en eficiente (Wald = 11.134 > 4; sig. = .001 < 0.05), predice el rendimiento laboral al comenzar (Wald = 4081.569 > 4; sig. = 0.000 < 0,05).

**Tabla 12**

*Ensayo Pseudo R cuadrado.*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,566
Nagelkerke	,647
McFadden	,401

Función de enlace: Logit.

Conforme a los resultados sobre el ensayo Pseudo R cuadrado, para reconocer el nivel de inestabilidad. De estos tres estadísticos, se considera el valor superior (coeficiente de Nagelkerke) en todas las circunstancias. De tal modo que, se evidencia que el desempeño laboral depende al 64,7% de los instrumentos de gestión.

## Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe la influencia de los instrumentos de gestión en la gestión asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe la influencia de los instrumentos de gestión en la gestión asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

### Tabla 13

*Información de ajuste de los modelos.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	115,406			
Final	11,747	103,659	2	,000

Función de enlace: Logit.

Mostró las evidencias obtenidas sobre ajuste de los modelos, el p valor < 0,05 y el estadístico Chi-cuadrado toma el valor de 103.659. Por tal motivo, se experimentó la existencia del impacto de los instrumentos de gestión en la gestión asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

### Tabla 14

*Prueba de bondad de arreglo de las variables y dimensión.*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,288	2	,866
Devianza	,550	2	,760

Puesto de enlace: Logit.

Se puede notar que el valor de p es superior que 0,05, lo que sugiere que los instrumentos de gestión utilizados en la gestión asistencial se adecuan al modelo de regresión logística ordinal.

**Tabla 15***Evaluaciones de parámetros*

		Evaluación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Gestión asistencial 1 = 1]	-22,875	,354	4186,196	1	,000	-23,568	-22,182
	[Gestión asistencial 1 = 2]	-,965	,415	5,396	1	,020	-1,779	-,151
Ubicación	[Instrumento de gestión 1=1]	-23,568	,000	.	1	.	-23,568	-23,568
	[Instrumento de gestión 1=2]	-2,040	,518	15,497	1	,000	-3,055	-1,024
	[Instrumento de gestión 1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está determinado en cero ya que es redundante.

Se evidencia que cada prueba muestra un coeficiente Wald que supera el valor de 4. Lo que quiere decir que, los instrumentos de gestión en eficiente (Wald = 15.497 > 4; sig. = ,000 < 0,05), predice de la gestión asistencial al comienzo (Wald = 4186.196; sig. = ,000 < 0,05).

**Tabla 16***Prueba Pseudo R cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,578
Nagelkerke	,664
McFadden	,421

Puesto de enlace: Logit.

Se puede observar, que la variabilidad de la gestión asistencial implica al 66,4% de los instrumentos de gestión.



## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe la influencia de los instrumentos de gestión en la productividad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe la influencia de los instrumentos de gestión en la productividad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

**Tabla 17**

*Indagación de ajuste de los modelos.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo encrucijada	86,658			
Final	13,847	72,811	2	,000

Función de enlace: Logit.

En todos los casos, el valor de p es inferior a 0,05, y el estadístico de Chi-cuadrado tiene un valor de 72.811. Por lo tanto, se concluye que hay evidencia del impacto del instrumento de gestión en la productividad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

**Tabla 18**

*Prueba de bondad de arreglo de las variables y dimensión.*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,607	2	,448
Desvianza	2,586	2	,274

Función de enlace: Logit.

Se aprecia que el p valor > 0,05, en tal modo indica que los instrumentos de gestión en la productividad asistencial se concuerdan al modelo de regresión logística ordinal.

**Tabla 19***Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Productividad asistencial 1 = 1]	-23,885	,605	1559,440	1	,000	-25,070	-22,699
	[Productividad asistencial 1 = 2]	-20,119	,270	5554,584	1	,000	-20,648	-19,590
Ubicación	[Instrumento de gestión 1=1]	-22,495	,588	1462,626	1	,000	-23,648	-21,342
	[Instrumento de gestión 1=2]	-19,903	,000	.	1	.	-19,903	-19,903
	[Instrumento de gestión 1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está determinado en cero ya que es redundante.

Con respecto a las evidencias alcanzadas, se percibe que los instrumentos de gestión en deficiente ( $Wald = 1462.626 > 4$ ;  $sig. = ,000 < 0,05$ ), es predictor de productividad asistencial en proceso ( $Wald = 5554.584$ ;  $sig. = ,000 < 0,05$ ).

**Tabla 20***Ensayo Pseudo R cuadrado.*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,455
Nagelkerke	,548
McFadden	,343

Puesto de enlace: Logit.

Se percibe, que la variabilidad de la productividad asistencial implica al 54,8% de los instrumentos de gestión.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe influencia de los instrumentos de gestión en la personalidad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe influencia de los instrumentos de gestión en la personalidad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

**Tabla 21**

*Información de ajuste de los modelos.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo encrucijada	86,118			
Final	12,274	73,845	2	,000

Puesto de enlace: Logit.

En todos los casos, el valor de p es inferior a 0,05, y el estadístico de Chi-cuadrado tiene un valor de 73.845. Por lo cual, se afirma la presencia de influencia de los instrumentos de gestión en la personalidad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

**Tabla 22**

*Prueba de bondad de arreglo de las variables y dimensión.*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	4,133	2	,127
Desviación	,832	2	,072

Puesto de enlace: Logit.

Se visualiza que el p valor > 0,05, en consecuencia, muestra que los instrumentos de gestión en la personalidad asistencial se ajustan al modelo de regresión logística ordinal.

**Tabla 23***Evaluaciones de parámetros*

		Evaluación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Personalidad asistencial 1 = 1]	-21,696	,335	4184,199	1	,000	-22,354	-21,039
	[Personalidad asistencial 1 = 2]	,208	,373	,309	1	,578	-,524	,939
Ubicación	[Instrumento de gestión 1=1]	-21,919	,000	.	1	.	-21,919	-21,919
	[Instrumento de gestión 1=2]	-,274	,465	,347	1	,556	-1,186	,638
	[Instrumento de gestión 1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Con respecto a los resultados de evaluaciones de parámetros se percibe que los instrumentos de gestión en eficiente (Wald = .556 < 4; sig. = ,556 > 0,05), no se predice de la personalidad asistencial al comienzo (Wald = 4184.199; sig. = ,000 < 0,05).

**Tabla 24***Prueba Pseudo R cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,460
Nagelkerke	,534
McFadden	,312

Puesto de enlace: Logit.

Se evidencia que la personalidad asistencial depende al 53,4% de los instrumentales de gestión.

## V. DISCUSIÓN

El estudio lleva como título “Instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022” se tomó como propósito general planteado lo siguiente: Comprobar el impacto de los instrumentos de gestión en la desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022, y con ayuda del proceso de datos y el empleo de la estadística inferencial en donde con el ensayo de hipótesis se llega a demostrar en el ensayo de Pseudo R cuadrado que el desempeño laboral depende al 64,7% de los instrumentos de gestión, con una  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) y un Chi-cuadrado=100,249 en la información de ajuste de modelos demostrando que es significativo, a su vez con un  $p$  valor  $>0,05$  en el ensayo de bondad de arreglo entre ambas variables en análisis demostrando que se ajusta al modelo de regresión ordinal, y a su vez, los instrumentos de gestión en eficiente (Wald=11.134 $>4$  y sig.=0.001 $<0.05$ ), predice el desempeño laboral al comienzo(Wald=4081.569 $>4$  y sig.=0.000 $<0.05$ ) según las estimaciones de parámetros, por ende se niega la suposición nula, estableciendo la influencia de la variable independiente sobre la dependiente, por lo tanto se determina que existe atribución de los instrumentos de gestión en la ocupación laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

El resultado obtenido en la investigación tiene cierta similitud con el estudio de Pérez (2022) quien determinó la incidencia de la administración de los recursos humanos y la planificación en la ocupación de los empleados en el entorno de salud en Apurímac, utilizando un enfoque cuantitativo, correlativo, se contó con la intervención de 136 empleados para el impulso de la investigación, dando como consecuencia que hay una conexión de las variables con un valor de 0,037; mostrando que la administración de los recursos humanos se da con el valor del 0,420, lo que demuestra que coincide en el 17,3%, concluyéndose que el desempeño tiene una influencia positiva en la planificación estratégica y en la manera en la que se tratan los recursos humanos.

Así también, se guarda similitud al comparar con el estudio de Dávila (2023), quien estableció la conexión entre la gestión administrativa y la ocupación de los empleados en un centro de salud de Ecuador, utilizando un enfoque correlativo cuantitativo, refiriendo con los colaboradores de 140 cómplices para

el desarrollo de la investigación, proporcionando como evidencia que el 40% de los empleados mencionan que la gestión administrativa y la ocupación en este establecimiento de salud guarda una relación directa del 0,918; concluyéndose que la gestión administrativa tiene un impacto positivo en el rendimiento de los empleados al permitirles brindar un servicio superior a los clientes.

Cabe aclarar que los estudios mencionados anteriormente se fundamentan en la teoría de Fayol (1980), quien define el propósito de poder brindar a las organizaciones una forma de poder medir sus actividades y cómo alcanzar sus metas dentro de una gestión, a través de la aplicación de la coordinación y la vigilancia de sus movimientos. Del mismo modo, Cueva (2018) detalló que el desempeño en el trabajo abarca el comportamiento del individuo donde demuestran sus destrezas y habilidades para cumplir con sus funciones de manera adecuada y la cual es reforzada a través de capacitaciones para mejorar la productividad.

Al respecto de la primera hipótesis específica, se consigue lograr cumplir el primer objetivo específico al realizar las pruebas para contrastar la hipótesis de la variable Instrumento de gestión y la dimensión gestión asistencial durante la aplicación del estudio Pseudo R cuadrado en donde la gestión asistencial depende al 66,4% de los instrumentos de gestión, con un  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) y un Chi-cuadrado=73,845 en la información de ajuste de modelos demostrando que es significativo, a su vez con un  $p$  valor  $>0,05$  en el ensayo de bondad de arreglo entre ambas variables en análisis demostrando que se ajusta al modelo de regresión ordinal, y al mismo tiempo, los instrumentos de gestión en eficiente (Wald=15.497>4 y sig.=0.000<0.05), predice a la gestión asistencial al comienzo (Wald=4186.196>4 y sig.=0.000<0.05) según las estimaciones de parámetros, por lo cual se niega la suposición nula, estableciendo la influencia de la variable autónoma sobre la dimensión inicial de la variable dependiente, por lo tanto se determina que existe la atribución de los instrumentos de gestión en la gestión asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

Del resultado obtenido, se concuerda que tiene cierta similitud con el estudio de Velarde (2018), quien desarrolla un estudio de los instrumentales de gestión y la administración de los puntos del área de salud en la convención, utilizando un enfoque básico, correlativo, refiriendo con la participación de 46

personales de dicha área para el desarrollo de la investigación, dando como resultados que el 39.1% de los colaboradores muestran una gestión adecuada, mientras que el 37% cree que este es deficiente, concluyéndose que hay una relación directa e importante entre los instrumentales de gestión y la aplicación de los mismos en el área de salud.

Igualmente, se llega a tener alcance de similitud con el estudio de Rodríguez et al. (2020), quienes mencionan que la ocupación laboral de los trabajadores de la comuna es mostrar un trabajo en equipo y una buena comunicación, utilizando un enfoque cuantitativo, correlacional, refiriendo el sustento de 78 empleados de dicha comuna para el desarrollo de la investigación, obteniendo como resultados que el 93,6% anuncian que debe existir mejoras en los equipos de la institución, concluyéndose que cuando se implementen equipos novedosos en la comuna, es necesario que exista capacitación para que los trabajadores de esa manera se puedan desempeñar de manera articulada con los objetivos institucionales y mejorar en los procesos.

Los resultados mencionados se encuentran sustentados en las teorías de Chiavenato (2019), quien en su "Teoría general de la administración", indica la idea de que el mecanismo más importante para poder controlar los recursos dentro de la organización es la proyección hacia la organización y la vigilancia de los mismos, para de esa manera aplicar estrategias cuantificables que sean observables y poder realizar un monitoreo en cada una de las actividades de las cuales han sido proyectadas en base al futuro inmediato tomando en cuenta la realidad del contexto y también con la ejecución de los planes de contingencia ante cualquier tipo de evento. Del mismo modo, Chiavenato (2019) aportó que la gestión asistencial es aquella que está preparada para poder compartir aspectos sobre el desempeño y de esa manera alinear los comportamientos de los trabajadores y encaminarnos hacia la concreción de la planificación.

Al hacer referencia de la segunda hipótesis definida, se logra cumplir con el objetivo específico 2 al realizar las pruebas para la contratación de la hipótesis de la variable instrumentos de gestión y la dimensión productividad asistencial durante la aplicación del estudio Pseudo R cuadrado en donde la productividad asistencial depende al 54,8% de los instrumentos de gestión, con un  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) y un Chi-cuadrado=72,811 en la información de ajuste de modelos

demostrando que es significativo, a su vez con un p valor  $>0,05$  en el ensayo de bondad de arreglo entre ambas variables en análisis demostrando que se ajusta al modelo de regresión ordinal, y al mismo tiempo, los instrumentos de gestión en defectuoso ( $Wald=1462.626>4$  y  $sig.=0.000<0.05$ ), es predictor de la productividad asistencial en proceso ( $Wald=5554.584>4$  y  $sig.=0.000<0.05$ ) según las estimaciones de parámetros, se niega la suposición nula, estableciendo la influencia de la variable autónoma sobre la segunda dimensión de la variable dependiente, por lo tanto se determina que existe la atribución de los instrumentos de gestión en la productividad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

Siendo de esta forma que las derivaciones obtenidos tienen cierta similitud con la publicación de Cortegana (2022), quien analiza el acontecimiento del clima organizacional en la ocupación de los empleados de un contexto de salud en Cajamarca, aplicando un enfoque correlativo, refiriendo el sustento de 72 empleados de dicho contexto para el desarrollo de la investigación, dando como resultado que el 12% considera un nivel bajo el desempeño de los trabajadores, concluyendo que existe incidencia entre las variables, debido a que el clima es un elemento fundamental, para lograr que el desempeño de los trabajadores sea adecuado para realizar un trabajo en equipo de manera coordinada contando con los recursos pertinentes.

De la misma forma, se tiene alcance en similitud al comparar con el estudio de Lobato (2023), quien estableció la relación entre la rotación en el trabajo y el cometido de los personales en el campo de enfermería de un hospital de Quito, utilizando un estudio cuantitativo correlacional, refiriendo el sustento de 70 personales entre varones y mujeres para el desarrollo de la investigación, dando como resultado que la rotación en el trabajo y el desempeño guardan una relación importante, donde el 61% menciona que posee un grado bajo, el 30% un grado intermedio y el 9% a un grado alto, concluyendo que la rotación en el trabajo no guarda conexión con la ocupación de los cómplices y ello depende de la iniciativa y el compromiso que tengan con la institución.

Los resultados observados previamente, guardan fundamentos en la teoría de Abad (2017), quien sostiene que los instrumentos deben canalizar la totalidad de la información, para que de esa manera los personales consigan efectuar con



sus ocupaciones de forma adecuada en el espacio laboral. De igual manera, Chiavenato (2019) menciona que la productividad asistencial es todo aquello que pertenece a la entidad en el aspecto de solidaridad o de imagen social a las cuales deben ir alineados los valores personales y que deben guardar similitud con los valores institucionales para que de esa manera se pueda concretar las actividades de la compañía.

Al referirnos a la tercera hipótesis específica, se logra cumplir con el tercer objetivo específico al realizar las pruebas para la contratación de hipótesis de la variable instrumentos de cometido y la dimensión personalidad asistencial con la aplicación del estudio Pseudo R cuadrado en donde la personalidad asistencial depende al 53,4% de los instrumentos de gestión, con un  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) y un Chi-cuadrado=73,845 en la información de ajuste de modelos demostrando que es significativo, a su vez con un  $p$  valor  $>0,05$  en el ensayo de bondad de arreglo entre ambas variables en análisis demostrando que se ajusta al modelo de regresión ordinal, y al mismo tiempo, los instrumentos de gestión en eficiente (Wald=0.347<4 y sig.=0.556>0.05), no predice a la personalidad asistencial al comienzo (Wald=4184.199>4 y sig.=0.000<0.05) según las estimaciones de parámetros, entonces se niega la suposición nula, estableciendo la influencia de la variable autónoma sobre la tercera dimensión de la variable dependiente, por lo tanto se determina que existe atribución de los instrumentales de gestión en la personalidad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

Asimismo, se encontró que los resultados mencionados en la investigación tienen cierta similitud con el estudio de Quispitongo (2022), quien muestra los instrumentos relacionados con los manuales de gestión y la intervención de los habitantes en la administración Regional de Lambayeque, utilizando un estudio cuantitativo correlacional, refiriendo el sustento de 48 personas que laboran en dicho entorno para el impulso de la investigación, dando como derivación que se observa una correspondencia moderada con el valor del 0,693, concluyendo que los instrumentos normativos son muy importantes para que la gestión pueda trabajar sin incurrir en faltas; además es importante que se invite la participación de la ciudadanía que forman parte de la región Lambayeque. De igual modo, se tiene cierta similitud al comparar los resultados con el artículo de Zambrano et al.

(2021), los cuales manifestaron aspectos importantes que inciden en el desempeño laboral, utilizando un estudio mixto, contando con el apoyo de 74 funcionarios que trabajaron durante diciembre del 2018 en Manabí para el impulso de la indagación, resultando que el bajo cometido de los concejales trajo dificultades en el logro de las actividades, concluyendo que el bajo desempeño de estos empleados está relacionado con la alta rotación de sus directivos quienes establecen diferentes metas y desconocimiento de sus funciones o actividades.

A estos antecedentes presentados los respalda la teoría de Mochón et al. (2014), quienes sostienen que el enfoque conductual está relacionado con el comportamiento que muestran los trabajadores dentro de su organización, por lo tanto, se busca que estas personas puedan unificar sus esfuerzos con las metas institucionales, a través de la motivación y de relaciones interpersonales saludables que puedan brindarle el espacio adecuado y se enfoque en un comportamiento positivo y comprometido con la institución. De igual forma, Chiavenato (2019) menciona que los trabajadores son los responsables de revisar las actividades relacionadas con sus funciones, en base a una serie de estrategias que se implementan por parte de la empresa, las cuales deben ser acatadas e implementadas por los integrantes del equipo.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** El estudio realizado llegó a la conclusión, con respecto el objetivo general trazado se indicó que el desempeño laboral depende al 64,7% de los instrumentos de cometido (con un valor de  $p < 0.05$ ). Por lo cual, se infiere con la presencia de atribución de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

**Segunda:** En el objetivo específico 1 planteado se comprobó que la gestión asistencial depende al 66,4% de los instrumentos de gestión (con un valor de  $p < 0,05$ ). De tal manera se infiere la existencia de la influencia de los instrumentos de gestión en la gestión asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

**Tercera:** En el objetivo específico 2, se comprobó que la productividad asistencial depende al 54,8% de los instrumentos de gestión (con un valor de  $p < 0,05$ ). De tal manera se deriva la existencia de la atribución de los instrumentos de gestión en la productividad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

**Cuarta:** En el objetivo específico 3, llegando a determinar que la personalidad asistencial depende al 53,4% de los instrumentos de gestión (con un valor de  $p < 0,05$ ). Entonces muestra la presencia de atribución de los instrumentos de administración en la personalidad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se sugiere al área de planeamiento, presupuesto y modernización fomentar un vínculo con los instrumentos de gestión a través de juntas con el personal para una adaptación adecuada de las herramientas administrativas.

**Segunda:** Se sugiere al área de planeamiento, presupuesto y modernización solicitar presupuesto a la dirección a fin de ofrecer preparación acerca de las herramientas actuales que contribuyan con los beneficios alcanzar las metas del organismo.

**Tercera:** Se sugiere al jefe de los diferentes programas controlar de forma constante sobre las acciones laborales finalizadas por los empleados.

**Cuarta:** Se sugiere al servidor delegado ejecutar los indicadores para evaluar el grado racional y emocional en los colaboradores para conocer la eficacia del rendimiento.

## REFERENCIAS

- Abad, M. (2017). Características cruciales para una herramienta de gestión de proyectos genial. Organización de Trabajo y Productividad. Madrid, España.
- Adams, J. y Yoder, J. D. (1985). Effective leadership for women and men. Norwood, NJ: Ablex.
- Anzola Rojas, S. (2016). Administración de pequeñas empresas. México: McGraw-Hill / Interamericana de México.
- Aguilar, J., Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109–121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Aguilar, V. J. C., Pejerrey, J. A. Á., Ramírez, M. G. A. C., & Rosales, L. A. F. C. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of global management*, 6(1), 50-55. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>
- Aldaz Quinto, M. A. D. R., Alvarado Torres, M. W. Y., Castro Ramírez, M. N. A., & Fajardo Campaña, M. C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Arce-Coaquira, E. Y., & Arce-Coaquira, R. R. (2021). Instrumentos de gestión del Gobierno Regional de Puno y su importancia en el desarrollo de la región. *Semestre Económico*, 10(1), 68-79. <https://doi.org/10.26867/se.2021.v10i1.113>
- Barnard, Ch. (1938). The Functions of the Executive. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=W9BsFQf834wC&oi=fndpg=PA3&dq=The+functions+of+the+executive+barnard&ots=oQyuA4tDKJ&sig=T3TgWhMZP68RtG\\_0fDLdObYr8fs#v=onepage&q=The%20functions%20of%20the%20executive%20barnard&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=W9BsFQf834wC&oi=fndpg=PA3&dq=The+functions+of+the+executive+barnard&ots=oQyuA4tDKJ&sig=T3TgWhMZP68RtG_0fDLdObYr8fs#v=onepage&q=The%20functions%20of%20the%20executive%20barnard&f=false)
- Castro-Mori, K. O., Delgado-Bardales, J.M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1-20. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Cedeño, A. B. V., & Sabando, B. J. B. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud-Seguro

- Campesino Portoviejo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(5), 752-768. <file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/Dialnet-ImpactoDeLaCulturaOrganizacionalEnElDesempenoLabor-8016914.pdf>
- Cortegana, G. (2022). *Clima organizacional en el desempeño laboral del personal en un establecimiento de salud, Cajamarca 2022* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100613>
- Chia, Y., y Ekladius, A. (2021). Australian public hospital inpatient satisfaction related to early patient involvement and shared decision-making in discharge planning. *Internal Medicine Journal*, 51(6), 891-895. doi: <https://doi.org/10.1111/imj.14872>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. McGrawHill (México). <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/85616>
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Cueva, S. (2018). Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bombos de Javier
- Dávila, E. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106927>
- Decreto Legislativo N° 1057, (2008). Decreto Legislativo que regula la Contratación Administrativa de Servicios. Normas Legales. El peruano. Lima, 28 de junio de 2008. <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01057.pdf>
- Decreto Legislativo N° 276, (2018). Ley de Bases de la Carrera Pública y de Remuneraciones del Sector Público. Plataforma digital única del Estado Peruano. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276>
- Decreto Legislativo N° 728, (1991). Ley de Fomento del Empleo Público. Diario Oficial el Peruano. Lima, 08 de noviembre de 1991.

- Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, (2004) Aprueban lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal - CAP de las Entidades de la Administración Pública. Normas Legales. El Peruano. Lima, 18 de junio de 2004. Recuperado de [http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_per\\_ds043-2004.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_ds043-2004.pdf).
- Decreto Supremo N° 054-2018-PCM. (2018). Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado. Normas Legales. El Peruano. Lima, 17 de mayo de 2018.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM. (2013). Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Normas Legales. El Peruano. Lima, 09 de enero de 2013. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/357174/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>.
- Farro, J. (2018). *Gestión administrativa y contrataciones del Estado del personal de la subgerencia de logística de la Zona Registral IX Lima, 2016* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14774>
- García, L. (2010). *Administración Moderna de la Gestión Pública Institucional*. Colegio de Contadores Públicos de Lima, Primera Edición-Lima, Perú.
- Gonzales, E. y Rodríguez, R., (2019). *Work performance of the nursing professional of the "San Pedro" National Hospital, department of Usulután, February to September 2019*. [Tesis Universidad de san Salvador]
- Huamán, G. (2018). *Desempeño laboral y eficacia organizacional en la Dirección Regional de la Producción (PRODUCE), Moquegua, 2016*. [Tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias Contables y Financieras con mención en Gerencia Pública y Gobernabilidad, Escuela de Posgrado, Universidad Nacional de san Agustín] (. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7356>
- Jara, M. (2018) *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 83, 2018 Universidad del Zulia, Venezuela Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

- Jun, J., Ojemeni, MM, Kalamani, R., Tong, J. y Crecelius, ML (2021). Relación entre el agotamiento de las enfermeras, los resultados de los pacientes y de la organización: revisión sistemática. *Revista internacional de estudios de enfermería*, 119, 103933. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103933>
- Leal, J. A. R., & Salazar, M. E. A. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, CA. *Accounting and Management Research*, 1(1), 1-16. <https://doi.org/10.22209/amr.v1n1a04>
- Lobato, M. (2023). Rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106928>
- Lobo, B. (2017). Factores personales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, agosto - noviembre 2017. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería). Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1792>
- López, C. (2020). *Instrumentos de gestión administrativa y contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla, Piura* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51697>
- Mamani y Cáceres. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica. Repositorio Institucional UPEU. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>
- Medina, M. G., Andino, M. G., & Analiza, J. C. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *Mkt DESCUBRE Comercialización, Investigación y Negocios*, 1(14), 22-30. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/438/4382760008/movil/>
- Mendivel, R. K; Lavado, C. S; & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S199086442020000100262&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442020000100262&lng=es&tlng=es)



- Mendoza, A. (2017), Artículo Científico. Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Ministerio de Salud (2008). Directiva Administrativa Normas y procedimiento para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral. Recuperado de: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631\\_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf)
- Mochón, F., Mochón, M. y Sáez, M. (2014). Administración. Enfoque por competencias con casos latinoamericanos. (1era Edición). México D.F., Alfaomega Grupo Editor.
- Municipio al día. (2016). Cuándo se modifica el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP). Presidencia del Consejo de Ministros. de [https://municipioaldia.com/consultasfrecuentes/consulta\\_frecuente\\_9009660](https://municipioaldia.com/consultasfrecuentes/consulta_frecuente_9009660).
- Núñez Lira, Luis Alberto; Bravo Rojas, Leónidas Manuel; Cruz Carbajal, Carmen Teresa; Hinostroza Sotelo, Milagros del Carmen. (2018) Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23, núm. 83, 2018 Universidad del Zulia, Venezuela Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775015>
- Pajares, F., y Schunk, D. (2005). Self-efficacy and selfconcept beliefs. En H. March, R. Craven y D. McInerney (eds.), *New frontiers for self-research* (pp. 95-121). Greenwich, CT: IAP
- Park, J; & Lee, K.-H. (2020). Organizational politics, work attitudes and performance: The moderating role of age and public service motivation (PSM). *International Review of Public Administration*, 25(2), 85-105. <https://doi.org/10.1080/12294659.2020.1750755>
- Pashanasi, B; Gárate, J. & Palomino, G. P. (2021). Job performance in higher education institutions. *A Latin American literature review*, 12(3), 163-174.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S221971682021000300163&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S221971682021000300163&script=sci_arttext)

- Pérez, S. (2022). *Gestión de recursos humanos y planificación estratégica en el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud Apurímac-2022* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97354>
- Prado, 2018. [Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión de empresas turísticas y hoteleras]. Universidad de San Martín de Porres. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva\\_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Quispitongo, C. (2022). *Instrumentos normativos de gestión y participación ciudadana en la sede central del Gobierno Regional de Lambayeque* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88370>
- Robbins, P. & Coulter, M. (2019). Management, 10th edition, by Stephen P. Robbins and Mary Coulter, published by Pearson Education, Inc., publishing as PRENTICE HALL, INC., Copyright © 2019. All rights reserved.
- Rodríguez, S. M. (2014). Liderazgo en entidades públicas Repositorio UMNG. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10680/1/BonillaRodriguez Sandra Milena 2015.pdf>
- Rodríguez, M. R. Q., Palacios, M. M. T., & Barros, M. R. Q. (2020). Trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral en las organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Sáenz, M. (2016). *Los Instrumentos de Gestión y la Descentralización de Funciones Agrarias en el Programa de Gobierno Regional de Lima Metropolitana.2015* (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo Perú.
- Santiñá, M., Combalia, A., & Prat, A. (2009). Modelo de programa de calidad asistencial en Cirugía Ortopédica y Traumatología. *Revista Española de Cirugía Ortopédica y Traumatología*, 53(1), 48-53. <https://doi.org/10.1016/j.recot.2007.12.001>.

- Sifuentes, R. (2012) Satisfação no trabalho em enfermagem em uma instituição de saúde de quarto nível de atenção, Bogotá, Colombia. Universidad Nacional de Colombia; 2012. Artículo av. enferm., XXXII (2) [www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf).
- Silvanio, M. (2019):Desempeño laboral <https://www.diarioconcepcion.cl/economiay-negocios/2019/04/05/chile-20-de-trabajadores-no-recibe-feedback-sobredesempeno.html>.
- Soto, C. (2018). Manual Técnico de la Gestión Municipal en el Perú. Tomo I Primera Edición. Perú. Instituto de Fomento Municipal y Regional. INFOM.
- Stoner, J. (2015). Administración. México: Pearson Education.
- Velarde, G. (2018). *Instrumentos de gestión y la administración de la Red de Servicios de Salud La Convención-2018* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33620>
- Vera, M. (2017). Elaboración de Documentos de Gestión. Primera Edición. Perú. Actualidad Gubernamental. Editorial Instituto Pacifico S.A.C.
- Vergaray, J., Gutiérrez, W., León, F., León, C. y García, C. E. (2022). Control Interno y Gestión Institucional en la Microfinanciera “Caritas Felices”, Chimbote, Ancash, Perú, 2020. *EDUCATECONCIENCIA*, 30(34), 56–72. <https://doi.org/10.58299/edu.v30i34.465>
- Zambrano, P. O. M., Arteaga, K. C. C., Encalada, Y. R., & Rivas, W. R. S. (2021). Aspectos fundamentales que inciden el desempeño laboral. Caso: Consejo de la judicatura de la provincia de Manabí, Ecuador. *ECA Sinergia*, 12(1), 111-125. DOI: [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v12i1.2529](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v12i1.2529)
- Zanabria, S. (2018). Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018 [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27192>

## ANEXO Nº 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Matriz de consistencia</b>							
<b>Título:</b> Instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.							
<b>Autor:</b> Jherly Esperanza Navarro Chávez							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la influencia de los instrumentos de gestión en la gestión asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia de los instrumentos de gestión en la productividad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia de los instrumentos de gestión en la personalidad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en la gestión asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.</p> <p>Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en la productividad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.</p> <p>Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en la personalidad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe la influencia de los instrumentos de gestión en la gestión asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.</p> <p>Existe la influencia de los instrumentos de gestión en la productividad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.</p> <p>Existe influencia de los instrumentos de gestión en la personalidad asistencial del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.</p>	<b>Variable 1: Instrumentos de gestión (Vera, 2017)</b>			<p><b>Escala de medición</b></p> <p>Escala: Ordinal</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p><b>Niveles y rangos</b></p> <p>Deficiente 20 - 46 Eficiente 47 - 73 Muy eficiente 74 - 100</p>	
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>		
			Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF)	Estructura orgánica	1-3		
				Funciones generales	4		
				Funciones específicas	5		
			Manual de Organizaciones y Funciones (MOF)	Función específica del cargo	6-8		
				Requisito mínimos del cargo	9, 10		
			Cuadro de Asignación de Personal (CAP)	Cargos clasificados	11, 12		
				Asignación de cargos	13-15		
			Presupuesto Analítico de Personal (PAP)	Cobertura de plazas	16-20		
			<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>				
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>			
Gestión asistencial	Planificación	1, 2	<p><b>Escala: Ordinal</b></p> <p>1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV) 4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S)</p> <p><b>Niveles y rangos</b></p> <p>Inicio 20 - 46 Proceso 47 - 73 Excelente 74 - 100</p>				
	Cumplimiento de norma	3, 4					
Productividad asistencial	Iniciativa	5, 6					
	Oportunidad	7, 8					
	Calidad de trabajo	9, 10					
Personalidad asistencial	Responsabilidad	11, 12, 13, 14					
	Confiabilidad	15, 16, 17					
	Relaciones interpersonales	18, 19, 20					

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b> Explicativo – correlacional causal</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético – deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Población:</b> Estuvo considerada por 175 servidores administrativos de la institución.</p> <p><b>Muestra:</b> 120.</p> <p><b>Muestreo:</b> Probabilística aleatoria simple.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Instrumentos de gestión</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: López. et al.; (2016)</p> <p>Año: 2023</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: 120 trabajadores de una red de salud en Amazonas.</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Desempeño laboral</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: López. et al.; (2016)</p> <p>Año: 2023</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: 120 servidores de una red de salud en Amazonas.</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p><b>Análisis descriptivo simple</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación en tablas de frecuencia y figuras</li> <li>- Interpretación de los resultados</li> <li>- Conclusiones</li> </ul> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico Regresión Logística</p>

## ANEXO Nº 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Matriz de operacionalización de instrumento de gestión

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Instrumentos de gestión	Vera (2017) los define conceptualmente como documentos normativos que reglamentan la operatividad administrativa para el óptimo funcionamiento de las instituciones públicas dentro de su esfera en la que ejercen competencias.	se enfoca en establecer el nivel que tiene cada documento de gestión para que la institución funcione conforme a los cánones establecidos por Ley, resultando necesario contar con un ROF, MOF, CAP y PAP.	Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF)	Estructura orgánica	1-3	Escala ordinal de tipo Likert  Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 20-46 Eficiente 47-73 Muy eficiente 74-100
				Funciones generales	4		
				Funciones específicas	5		
			Manual de Organizaciones y Funciones (MOF)	Función específica del cargo	6-8		
				Requisito mínimos del cargo	9, 10		
			Cuadro de Asignación de Personal (CAP)	Cargos clasificados	11, 12		
				Asignación de cargos	13-15		
Presupuesto Analítico de Personal (PAP)	Cobertura de plazas	16-20					

Matriz de operacionalización de desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Desempeño laboral	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados Chiavenato (2019).	La variable desempeño laboral se midió a través de 3 dimensiones, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que consta de 20 ítems.	Gestión asistencial	Planificación	1, 2	Escala ordinal de tipo Likert  Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inicio 20-46 Proceso 47-73 Excelente 74-100
				Cumplimiento de norma	3, 4		
			Productividad asistencial	Iniciativa	5, 6		
				Oportunidad	7, 8		
				Calidad de trabajo	9, 10		
			Personalidad asistencial	Responsabilidad	11, 12, 13, 14		
				Confiabilidad	15, 16, 17		
Relaciones interpersonales	18, 19, 20						

## ANEXO Nº 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### INSTRUMENTO Nº 1: CUESTIONARIO SOBRE INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

**Estimado(a) docente:**

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre Instrumentos de Gestión. Por favor, marque la valoración que consideres, las respuestas son de carácter anónimo.

**Escala de Likert:**

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

<b>DIMENSIÓN 1: Reglamento de Organización y Funciones (ROF)</b>		1	2	3	4	5
1	El ROF institucional vigente se articula con la realidad actual de la gestión institución.					
2	La estructura orgánica vigente establecida en el ROF es adecuada para el correcto desempeño de funciones del personal de la institución.					
3	El personal contratado se encuentra distribuido de acuerdo a la estructura orgánica del ROF institucional.					
4	Las funciones generales establecidas en el ROF institucional vigente son conducentes para lograr los objetivos de la actual gestión de la institución.					
5	Las funciones específicas de los órganos y unidades orgánicas del ROF institucional vigente son conducentes para alcanzar los objetivos de la actual gestión de la institución.					
<b>DIMENSIÓN 2: Manual de Organización y Funciones (MOF)</b>		1	2	3	4	5
6	El MOF institucional vigente se encuentra articulado con la realidad de la actual gestión de la institución.					
7	El personal contratado por la institución desempeña funciones específicas a nivel de cargo de acuerdo al MOF institucional vigente.					
8	Los funcionarios de confianza de la institución desempeñan las funciones específicas a nivel de cargo de acuerdo al MOF institucional vigente.					
9	El personal contratado por la institución cumple con los requisitos mínimos del cargo establecidos por el MOF institucional vigente.					
10	Los funcionarios de confianza de la actual gestión de la institución cumplen con los requisitos mínimos del cargo establecidos por el MOF institucional vigente.					
<b>DIMENSIÓN 3: Cuadro de Asignación de Personal (CAP)</b>		1	2	3	4	5
11	Los cargos clasificados en el CAP están articulados con la actual estructura orgánica institucional establecida en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).					
12	La contratación de personal y designación de funcionarios de confianza de la actual gestión se realiza respetando los cargos clasificados en el CAP institucional vigente.					

13	La asignación de cargos de confianza se realiza respetando el perfil del puesto establecido por el actual Manual de Organización Y Funciones (MOF).					
14	El CAP institucional se encuentra articulado con la realidad actual de la gestión.					
15	El CAP institucional actual se encuentra articulado con los otros instrumentos de gestión que son el ROF, MOF y PAP.					
<b>DIMENSIÓN 4: Presupuesto Analítico de Personal (PAP)</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	El Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la actual gestión se encuentra articulado con el Cuadro de Asignación de Personal Institucional.					
17	El Presupuesto Analítico de Personal (PAP) se encuentra articulado con el actual Reglamento de Organización y Funciones (ROF).					
18	El personal contratado y de confianza de la actual gestión cuenta con cobertura presupuestal de remuneraciones de acuerdo al Presupuesto Analítico de Personal (PAP).					
19	El Presupuesto Analítico de Personal (PAP) se encuentra articulado con la realidad actual de la gestión.					
20	Ud. Como funcionario conoce el rol que desempeña este documento de gestión administrativo.					



## INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

### Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre el Desempeño Laboral. Por favor, marque la valoración que consideres, las respuestas son de carácter anónimo.

#### Escala de Likert:

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

<b>DIMENSIÓN 1: Gestión asistencial</b>		1	2	3	4	5
1	Aprovecho los recursos de la institución con criterio.					
2	Planifico y administro mis actividades durante mi turno					
3	Cumplo con las normas generales y específicas de la institución durante mi desempeño laboral.					
4	Muestro respeto por las normas de la institución.					
<b>DIMENSIÓN 2: Productividad asistencial</b>		1	2	3	4	5
5	Poseo iniciativa para la toma de decisiones					
6	Acepto y desempeño tareas difíciles o desagradables cuando es necesario					
7	Cumplo mi trabajo en el tiempo establecido.					
8	Identifico factores y prevengo riesgos, antes que sucedan.					
9	Realizo mis trabajos sin errores.					
10	Mantengo el orden y la precisión en la presentación del trabajo encomendado					
<b>DIMENSIÓN 3: Personalidad asistencial</b>		1	2	3	4	5
11	Me siento comprometido sinceramente con el servicio.					
12	Soy vigilante y cuidadoso con los equipos y materiales asignados del servicio.					
13	Soy prudente y guardo información confidencial que posee la institución, servicio y de los compañeros de trabajo.					
14	Aplica la bioética en la atención al usuario.					
15	Conozco de mis límites profesionales y edito los actos de omisión y errores voluntarios en la atención al usuario.					
16	Se diferenciar la información que puedo o no debo proporcionar					
17	Respeto los principios éticos de autonomía y no maleficencia en la atención al usuario.					
18	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
19	Mantengo el equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.					
20	En mi entorno laboral asumo una comunicación efectiva y procuro un clima laboral positivo.					

## ANEXO 04: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Instrumentos de gestión y desempeño laboral de una red de salud en Amazonas, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	DR. CHANTAL JUAN AGUIRRE JARA	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( X )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN PÚBLICA	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de las variables: Instrumentos de Gestión y Desempeño Laboral
Autora:	Jherly Esperanza Navarro Chávez
Procedencia:	Adaptación propia
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Servidores administrativos de una red de salud en Amazonas, 2022

Significación:	<p>1. Variable Instrumentos de gestión consta de 20 ítems, muestra de 120 servidores, escala tipo Likert, con 4 dimensiones (Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF), Manual de Organizaciones y Funciones (MOF), Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP)) y se medirá a través de los niveles de Deficiente, Regular y Eficiente. (Ver anexo 01)</p> <p>2. Variable Desempeño laboral consta de 20 ítems, muestra de 120 servidores, escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Gestión asistencial, Productividad asistencial y Personalidad asistencial) y se medirá a través de los niveles de Inicio, Proceso y Excelente. (Ver anexo 02)</p>
----------------	--

#### 4. Soporte teórico

##### Instrumentos de gestión

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<p><b>Escala:</b> Likert</p> <p><b>Variable 1</b></p> <p><b>Instrumentos de Gestión</b></p> <p>Vera (2017) los define conceptualmente como documentos normativos que reglamentan la operatividad administrativa para el óptimo funcionamiento de las instituciones públicas dentro de su esfera en la que ejercen competencias.</p>	<p><b>Sub escala:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. NUNCA</li> <li>2. CASI NUNCA</li> <li>3. ALGUNAS VECES</li> <li>4. CASI SIEMPRE</li> <li>5. SIEMPRE</li> </ol> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF)</b></p> <p><b>Manual de Organizaciones y Funciones (MOF)</b></p> <p><b>Cuadro de Asignación de Personal (CAP)</b></p> <p><b>Presupuesto Analítico de Personal (PAP)</b></p>	<p>Sáenz (2016) refiere que tal instrumento, es una importante arma de gestión, porque incluye la estructura organizacional, facultades, competencias y objetivos de la entidad pública.</p> <p>El Manual de Organización y Funciones (MOF) describe el perfil que debe cumplir cada colaborador y las funciones que debe desempeñar para el logro de los objetivos y metas institucionales (Vergaray et al., 2022).</p> <p>Este instrumento de gestión contiene los cargos clasificados, que es el factor elemental de una entidad, siendo realizados en virtud de la estructura orgánica que se encuentra vigente en el ROF y señala las competencias y grado de responsabilidad, debiendo cumplirse con los requisitos y calificaciones para coberturarlo (Soto, 2018).</p> <p>Es una herramienta que toma en cuenta los recursos para el cumplimiento de los servicios específicos de los trabajadores permanentes y eventuales, en concordancia con la disponibilidad de presupuesto y el logro de las metas delimitadas con antelación. La cobertura de plazas, en cualquier tipo de contrato</p>

		de trabajo previsto en el PAP, se aprueba previa opinión favorable del área de presupuesto o quien lo reemplace (Municipio al día, 2016).
--	--	---

### Desempeño Laboral

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<p><b>Escala:</b> Ordinal</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p><b>Desempeño laboral</b></p> <p>Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados Chiavenato (2019).</p>	<p><b>Sub escala:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. NUNCA</li> <li>2. CASI NUNCA</li> <li>3. ALGUNAS VECES</li> <li>4. CASI SIEMPRE</li> <li>5. SIEMPRE</li> </ol> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>Gestión asistencial</b></p> <p><b>Productividad asistencial</b></p> <p><b>Personalidad asistencial</b></p>	<p>La gestión asistencial se define como aquel nivel de actividades sobre los cuales se puede desarrollar una serie de actividades y tareas, las cuales pueden ser desarrolladas por diferentes profesionales con la finalidad de que ello pueda repercutir directamente en cuanto a las decisiones finales y la calidad del servicio dentro del ámbito de análisis (Chía y Ekladious, 2021).</p> <p>El agotamiento de las enfermeras, más que cualquier otro factor, podría comprometer también la recuperación del paciente. Es decir, este es un problema que podría afectar la productividad asistencial (Jun et al., 2021).</p> <p>Chiavenato (2019) manifiesta que los empleados son responsables de sus resultados en la entidad, para alcanzar objetivos marcados dentro de la organización; asimismo, la confiabilidad y discreción, que evalúa el uso adecuado de la información que debe ser conocida y mantenida en secreto gracias al cargo o función que sedesempeña y por último las relaciones interpersonales, que califica la relación interpersonal y la valoración del trabajo en equipo.</p>

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Instrumentos de gestión y Desempeño Laboral elaborado por Jherly Esperanza Navarro Chávez, en el año

2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem que se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Dimensiones del instrumento: VARIABLE 1: INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

• **Primera dimensión:** REGLAMENTO DE ORGANIZACIONES Y FUNCIONES (ROF)

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura orgánica	1. El ROF institucional vigente se articula con la realidad actual de la gestión institución.	4	4	4	
	2. La estructura orgánica vigente establecida en el ROF es adecuada para el correcto desempeño de funciones del personal de la institución.	4	4	4	
	3. El personal contratado se encuentra distribuido de acuerdo a la estructura orgánica del ROF institucional.	4	4	4	
Funciones generales	4. Las funciones generales establecidas en el ROF institucional vigente son conducentes para lograr los objetivos de la actual gestión de la institución.	4	4	4	
Funciones específicas	5. Las funciones específicas de los órganos y unidades orgánicas del ROF institucional vigente son conducentes para alcanzar los objetivos de la actual gestión de la institución.	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** MANUAL DE ORGANIZACIONES Y FUNCIONES (MOF)

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Función específica del cargo	6. El MOF institucional vigente se encuentra articulado con la realidad de la actual gestión de la institución.	4	4	4	
	7. El personal contratado por la institución desempeña funciones específicas a nivel de cargo de acuerdo al MOF institucional vigente.	4	4	4	
	8. Los funcionarios de confianza de la institución desempeñan las funciones específicas a nivel de cargo de acuerdo al MOF institucional vigente.	4	4	4	
Requisito mínimos del cargo	9. El personal contratado por la institución cumple con los requisitos mínimos del cargo establecidos por el MOF institucional vigente.	4	4	4	
	10. Los funcionarios de confianza de la institución cumplen con los requisitos mínimos del cargo establecidos por el MOF institucional vigente.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL (CAP)
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cargos clasificados	11. Los cargos clasificados en el CAP están articulados con la actual estructura orgánica institucional establecida en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).	4	4	4	
	12. La contratación de personal y designación de funcionarios de confianza de la actual gestión se realiza respetando los cargos clasificados en el CAP institucional vigente.	4	4	4	
Asignación de cargos	13. La asignación de cargos de confianza se realiza respetando el perfil del puesto establecido por el actual Manual de Organización Y Funciones (MOF).	4	4	4	
	14. El CAP institucional se encuentra articulado con la realidad actual de la gestión.	4	4	4	
	15. El CAP institucional actual se encuentra articulado con los otros instrumentos de gestión que son el ROF, MOF y PAP.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL (PAP)
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cobertura de plazas	16. El Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la actual gestión se encuentra articulado con el Cuadro de Asignación de Personal Institucional.	4	4	4	
	17. El Presupuesto Analítico de Personal (PAP) se encuentra articulado con el actual Reglamento de Organización y Funciones (ROF).	4	4	4	
	18. El personal contratado y de confianza de la actual gestión cuenta con cobertura presupuestal de remuneraciones de acuerdo al Presupuesto Analítico de Personal (PAP).	4	4	4	
	19. El Presupuesto Analítico de Personal (PAP) se encuentra articulado con la realidad actual de la gestión.	4	4	4	
	20. Ud. Como funcionario conoce el rol que desempeña este documento de gestión administrativo.	4	4	4	

## Dimensiones del instrumento: VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

- **Primera dimensión: GESTIÓN ASISTENCIAL**

- **Objetivos de la Dimensión:** 1) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral. 2) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en la gestión asistencial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	1. Aprovecho los recursos de la institución con criterio.	4	4	4	
	2. Planifico y administro mis actividades durante mi turno.	4	4	4	
Cumplimiento de norma	3. Cumpló con las normas generales y específicas de la institución durante mi desempeño laboral.	4	4	4	
	4. Muestro respeto por las normas de la institución.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: PRODUCTIVIDAD ASISTENCIAL**

- **Objetivos de la Dimensión:** 1) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral. 2) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en la productividad asistencial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	5. Poseo iniciativa para la toma de decisiones.	4	4	4	
	6. Acepto y desempeño tareas difíciles o desagradables cuando es necesario.	4	4	4	
Oportunidad	7. Cumpló mi trabajo en el tiempo establecido.	4	4	4	
	8. Identifico factores y prevengo riesgos, antes que sucedan.	4	4	4	
Calidad de trabajo	9. Realizo mis trabajos sin errores.	4	4	4	
	10. Mantengo el orden y la precisión en la presentación del trabajo encomendado.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: PERSONALIDAD ASISTENCIAL**

- **Objetivos de la Dimensión:** 1) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral. 2) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en la personalidad asistencial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	11. Me siento comprometido sinceramente con el servicio.	4	4	4	
	12. Soy vigilante y cuidadoso con los equipos y materiales asignados del servicio.	4	4	4	
	13. Soy prudente y guardo información confidencial que posee la institución, servicio y de los compañeros de trabajo.	4	4	4	
	14. Aplica la bioética en la atención al usuario.	4	4	4	
Confiabilidad	15. Conozco de mis límites profesionales y edito los actos de omisión y errores voluntarios en la atención al usuario.	4	4	4	



	16. Se diferenciar la información que puedo o no debo proporcionar.	4	4	4	
	17. Respeto los principios éticos de autonomía y no maleficencia en la atención al usuario.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	18. Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	4	4	4	
	19. Mantengo el equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	4	4	4	
	20. En mi entorno laboral asumo una comunicación efectiva y procuro un clima laboral positivo.	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: DR. AGUIRRE JARA, CHANTAL JUAN**

**Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA**

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

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

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

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

**30 de Junio del 2023**



**DR. CHANTAL JUAN AGUIRRE JARA**

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Instrumentos de gestión y desempeño laboral de una red de salud en Amazonas, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	<b>MG. CARLOS ALBERTO VILLAFUERTE MIRANDA</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( X )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	GESTIÓN PÚBLICA	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de las variables: Instrumentos de Gestión y Desempeño Laboral
<b>Autora:</b>	Jherly Esperanza Navarro Chávez
<b>Procedencia:</b>	Adaptación propia
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Servidores administrativos de una red de salud en Amazonas, 2022

Significación:	<p>1. Variable Instrumentos de gestión consta de 20 ítems, muestra de 120 servidores, escala tipo Likert, con 4 dimensiones (Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF), Manual de Organizaciones y Funciones (MOF), Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP)) y se medirá a través de los niveles de Deficiente, Regular y Eficiente. (Ver anexo 01)</p> <p>2. Variable Desempeño laboral consta de 20 ítems, muestra de 120 servidores, escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Gestión asistencial, Productividad asistencial y Personalidad asistencial) y se medirá a través de los niveles de Inicio, Proceso y Excelente. (Ver anexo 02)</p>
----------------	--

#### 4. Soporte teórico

##### Instrumentos de gestión

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<p><b>Escala:</b> Likert</p> <p><b>Variable 1</b></p> <p><b>Instrumentos de Gestión</b></p> <p>Vera (2017) los define conceptualmente como documentos normativos que reglamentan la operatividad administrativa para el óptimo funcionamiento de las instituciones públicas dentro de su esfera en la que ejercen competencias.</p>	<p><b>Sub escala:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. NUNCA</li> <li>2. CASI NUNCA</li> <li>3. ALGUNAS VECES</li> <li>4. CASI SIEMPRE</li> <li>5. SIEMPRE</li> </ol> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF)</b></p> <p><b>Manual de Organizaciones y Funciones (MOF)</b></p> <p><b>Cuadro de Asignación de Personal (CAP)</b></p> <p><b>Presupuesto Analítico de Personal (PAP)</b></p>	<p>Sáenz (2016) refiere que tal instrumento, es una importante arma de gestión, porque incluye la estructura organizacional, facultades, competencias y objetivos de la entidad pública.</p> <p>El Manual de Organización y Funciones (MOF) describe el perfil que debe cumplir cada colaborador y las funciones que debe desempeñar para el logro de los objetivos y metas institucionales (Vergaray et al., 2022).</p> <p>Este instrumento de gestión contiene los cargos clasificados, que es el factor elemental de una entidad, siendo realizados en virtud de la estructura orgánica que se encuentra vigente en el ROF y señala las competencias y grado de responsabilidad, debiendo cumplirse con los requisitos y calificaciones para coberturarlo (Soto, 2018).</p> <p>Es una herramienta que toma en cuenta los recursos para el cumplimiento de los servicios específicos de los trabajadores permanentes y eventuales, en concordancia con la disponibilidad de presupuesto y el logro de las metas delimitadas con antelación. La cobertura de plazas, en cualquier tipo de contrato</p>

		de trabajo previsto en el PAP, se aprueba previa opinión favorable del área de presupuesto o quien lo reemplace (Municipio al día, 2016).
--	--	---

### Desempeño Laboral

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<p><b>Escala:</b> Ordinal</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p><b>Desempeño laboral</b></p> <p>Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados Chiavenato (2019).</p>	<p><b>Sub escala:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. NUNCA</li> <li>2. CASI NUNCA</li> <li>3. ALGUNAS VECES</li> <li>4. CASI SIEMPRE</li> <li>5. SIEMPRE</li> </ol> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>Gestión asistencial</b></p> <p><b>Productividad asistencial</b></p> <p><b>Personalidad asistencial</b></p>	<p>La gestión asistencial se define como aquel nivel de actividades sobre los cuales se puede desarrollar una serie de actividades y tareas, las cuales pueden ser desarrolladas por diferentes profesionales con la finalidad de que ello pueda repercutir directamente en cuanto a las decisiones finales y la calidad del servicio dentro del ámbito de análisis (Chía y Ekladious, 2021).</p> <p>El agotamiento de las enfermeras, más que cualquier otro factor, podría comprometer también la recuperación del paciente. Es decir, este es un problema que podría afectar la productividad asistencial (Jun et al., 2021).</p> <p>Chiavenato (2019) manifiesta que los empleados son responsables de sus resultados en la entidad, para alcanzar objetivos marcados dentro de la organización; asimismo, la confiabilidad y discreción, que evalúa el uso adecuado de la información que debe ser conocida y mantenida en secreto gracias al cargo o función que desempeña y por último las relaciones interpersonales, que califica la relación interpersonal y la valoración del trabajo en equipo.</p>

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Instrumentos de gestión y Desempeño Laboral elaborado por Jherly Esperanza Navarro Chávez, en el año

2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem que se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Dimensiones del instrumento: VARIABLE 1: INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

- **Primera dimensión:** REGLAMENTO DE ORGANIZACIONES Y FUNCIONES (ROF)
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura orgánica	1. El ROF institucional vigente se articula con la realidad actual de la gestión institución.	4	4	4	
	2. La estructura orgánica vigente establecida en el ROF es adecuada para el correcto desempeño de funciones del personal de la institución.	4	4	4	
	3. El personal contratado se encuentra distribuido de acuerdo a la estructura orgánica del ROF institucional.	4	4	4	
Funciones generales	4. Las funciones generales establecidas en el ROF institucional vigente son conducentes para lograr los objetivos de la actual gestión de la institución.	4	4	4	
Funciones específicas	5. Las funciones específicas de los órganos y unidades orgánicas del ROF institucional vigente son conducentes para alcanzar los objetivos de la actual gestión de la institución.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** MANUAL DE ORGANIZACIONES Y FUNCIONES (MOF)
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Función específica del cargo	6. El MOF institucional vigente se encuentra articulado con la realidad de la actual gestión de la institución.	4	4	4	
	7. El personal contratado por la institución desempeña funciones específicas a nivel de cargo de acuerdo al MOF institucional vigente.	4	4	4	
	8. Los funcionarios de confianza de la institución desempeñan las funciones específicas a nivel de cargo de acuerdo al MOF institucional vigente.	4	4	4	
Requisito mínimos del cargo	9. El personal contratado por la institución cumple con los requisitos mínimos del cargo establecidos por el MOF institucional vigente.	4	4	4	
	10. Los funcionarios de confianza de la institución cumplen con los requisitos mínimos del cargo establecidos por el MOF institucional vigente.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL (CAP)
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cargos clasificados	11. Los cargos clasificados en el CAP están articulados con la actual estructura orgánica institucional establecida en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).	4	4	4	
	12. La contratación de personal y designación de funcionarios de confianza de la actual gestión se realiza respetando los cargos clasificados en el CAP institucional vigente.	4	4	4	
Asignación de cargos	13. La asignación de cargos de confianza se realiza respetando el perfil del puesto establecido por el actual Manual de Organización Y Funciones (MOF).	4	4	4	
	14. El CAP institucional se encuentra articulado con la realidad actual de la gestión.	4	4	4	
	15. El CAP institucional actual se encuentra articulado con los otros instrumentos de gestión que son el ROF, MOF y PAP.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL (PAP)
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cobertura de plazas	16. El Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la actual gestión se encuentra articulado con el Cuadro de Asignación de Personal Institucional.	4	4	4	
	17. El Presupuesto Analítico de Personal (PAP) se encuentra articulado con el actual Reglamento de Organización y Funciones (ROF).	4	4	4	
	18. El personal contratado y de confianza de la actual gestión cuenta con cobertura presupuestal de remuneraciones de acuerdo al Presupuesto Analítico de Personal (PAP).	4	4	4	
	19. El Presupuesto Analítico de Personal (PAP) se encuentra articulado con la realidad actual de la gestión.	4	4	4	
	20. Ud. Como funcionario conoce el rol que desempeña este documento de gestión administrativo.	4	4	4	

## Dimensiones del instrumento: VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

- **Primera dimensión: GESTIÓN ASISTENCIAL**
- **Objetivos de la Dimensión:** 1) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral. 2) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en la gestión asistencial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	1. Aprovecho los recursos de la institución con criterio.	4	4	4	
	2. Planifico y administro mis actividades durante mi turno.	4	4	4	
Cumplimiento de norma	3. Cumpro con las normas generales y específicas de la institución durante mi desempeño laboral.	4	4	4	
	4. Muestro respeto por las normas de la institución.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: PRODUCTIVIDAD ASISTENCIAL**
- **Objetivos de la Dimensión:** 1) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral. 2) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en la productividad asistencial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	5. Poseo iniciativa para la toma de decisiones.	4	4	4	
	6. Acepto y desempeño tareas difíciles o desagradables cuando es necesario.	4	4	4	
Oportunidad	7. Cumpro mi trabajo en el tiempo establecido.	4	4	4	
	8. Identifico factores y prevengo riesgos, antes que sucedan.	4	4	4	
Calidad de trabajo	9. Realizo mis trabajos sin errores.	4	4	4	
	10. Mantengo el orden y la precisión en la presentación del trabajo encomendado.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: PERSONALIDAD ASISTENCIAL**
- **Objetivos de la Dimensión:** 1) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral. 2) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en la personalidad asistencial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	11. Me siento comprometido sinceramente con el servicio.	4	4	4	
	12. Soy vigilante y cuidadoso con los equipos y materiales asignados del servicio.	4	4	4	
	13. Soy prudente y guardo información confidencial que posee la institución, servicio y de los compañeros de trabajo.	4	4	4	
	14. Aplica la bioética en la atención al usuario.	4	4	4	
Confiabilidad	15. Conozco de mis límites profesionales y edito los actos de omisión y errores voluntarios en la atención al usuario.	4	4	4	



	16. Se diferenciar la información que puedo o no debo proporcionar.	4	4	4	
	17. Respeto los principios éticos de autonomía y no maleficencia en la atención al usuario.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	18. Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	4	4	4	
	19. Mantengo el equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	4	4	4	
	20. En mi entorno laboral asumo una comunicación efectiva y procuro un clima laboral positivo.	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: MG. VILLAFUERTE MIRANDA, CARLOS ALBERTO**

**Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA**

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

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

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

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

**30 de Junio del 2023**



**MG. CARLOS ALBERTO VILLAFUERTE MIRANDA**

### **Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Instrumentos de gestión y desempeño laboral de una red de salud en Amazonas, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### **6. Datos generales del juez:**

<b>Nombre del juez:</b>	<b>MG. VIRGINIA ASUNCIÓN CERAFIN URBANO</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	DOCENTE METODÓLOGA
<b>Institución donde labora:</b>	Dirección de Redes Integradas de Salud-Lima
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

#### **7. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### **8. Datos de la escala**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de las variables: Instrumentos de Gestión y Desempeño Laboral
<b>Autora:</b>	Jherly Esperanza Navarro Chávez
<b>Procedencia:</b>	Adaptación propia
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Servidores administrativos de una red de salud en Amazonas, 2022

Significación:	<p>3. Variable Instrumentos de gestión consta de 20 ítems, muestra de 120 servidores, escala tipo Likert, con 4 dimensiones (Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF), Manual de Organizaciones y Funciones (MOF), Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP)) y se medirá a través de los niveles de Deficiente, Regular y Eficiente. (Ver anexo 01)</p> <p>4. Variable Desempeño laboral consta de 20 ítems, muestra de 120 servidores, escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Gestión asistencial, Productividad asistencial y Personalidad asistencial) y se medirá a través de los niveles de Inicio, Proceso y Excelente. (Ver anexo 02)</p>
----------------	--

## 9. Soporte teórico

### Instrumentos de gestión

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<p><b>Escala:</b> Likert</p> <p><b>Variable 1</b></p> <p><b>Instrumentos de Gestión</b></p> <p>Vera (2017) los define conceptualmente como documentos normativos que reglamentan la operatividad administrativa para el óptimo funcionamiento de las instituciones públicas dentro de su esfera en la que ejercen competencias.</p>	<p><b>Sub escala:</b></p> <p>6. NUNCA</p> <p>7. CASI NUNCA</p> <p>8. ALGUNAS VECES</p> <p>9. CASI SIEMPRE</p> <p>10. SIEMPRE</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF)</b></p> <p><b>Manual de Organizaciones y Funciones (MOF)</b></p> <p><b>Cuadro de Asignación de Personal (CAP)</b></p> <p><b>Presupuesto Analítico de Personal (PAP)</b></p>	<p>Sáenz (2016) refiere que tal instrumento, es una importante arma de gestión, porque incluye la estructura organizacional, facultades, competencias y objetivos de la entidad pública.</p> <p>El Manual de Organización y Funciones (MOF) describe el perfil que debe cumplir cada colaborador y las funciones que debe desempeñar para el logro de los objetivos y metas institucionales (Vergaray et al., 2022).</p> <p>Este instrumento de gestión contiene los cargos clasificados, que es el factor elemental de una entidad, siendo realizados en virtud de la estructura orgánica que se encuentra vigente en el ROF y señala las competencias y grado de responsabilidad, debiendo cumplirse con los requisitos y calificaciones para coberturarlo (Soto, 2018).</p> <p>Es una herramienta que toma en cuenta los recursos para el cumplimiento de los servicios específicos de los trabajadores permanentes y eventuales, en concordancia con la disponibilidad de presupuesto y el logro de las metas delimitadas con antelación. La cobertura de plazas, en cualquier tipo de contrato</p>

		de trabajo previsto en el PAP, se aprueba previa opinión favorable del área de presupuesto o quien lo reemplace (Municipio al día, 2016).
--	--	---

### Desempeño Laboral

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<p><b>Escala:</b> Ordinal</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p><b>Desempeño laboral</b></p> <p>Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados Chiavenato (2019).</p>	<p><b>Sub escala:</b></p> <p>6. NUNCA</p> <p>7. CASI NUNCA</p> <p>8. ALGUNAS VECES</p> <p>9. CASI SIEMPRE</p> <p>10. SIEMPRE</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>Gestión asistencial</b></p> <p><b>Productividad asistencial</b></p> <p><b>Personalidad asistencial</b></p>	<p>La gestión asistencial se define como aquel nivel de actividades sobre los cuales se puede desarrollar una serie de actividades y tareas, las cuales pueden ser desarrolladas por diferentes profesionales con la finalidad de que ello pueda repercutir directamente en cuanto a las decisiones finales y la calidad del servicio dentro del ámbito de análisis (Chía y Ekladious, 2021).</p> <p>El agotamiento de las enfermeras, más que cualquier otro factor, podría comprometer también la recuperación del paciente. Es decir, este es un problema que podría afectar la productividad asistencial (Jun et al., 2021).</p> <p>Chiavenato (2019) manifiesta que los empleados son responsables de sus resultados en la entidad, para alcanzar objetivos marcados dentro de la organización; asimismo, la confiabilidad y discreción, que evalúa el uso adecuado de la información que debe ser conocida y mantenida en secreto gracias al cargo o función que desempeña y por último las relaciones interpersonales, que califica la relación interpersonal y la valoración del trabajo en equipo.</p>

#### 10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Instrumentos de gestión y Desempeño Laboral elaborado por Jherly Esperanza Navarro Chávez, en el año

2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem que se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Dimensiones del instrumento: VARIABLE 1: INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

- **Primera dimensión:** REGLAMENTO DE ORGANIZACIONES Y FUNCIONES (ROF)
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura orgánica	1. El ROF institucional vigente se articula con la realidad actual de la gestión institución.	4	4	4	
	2. La estructura orgánica vigente establecida en el ROF es adecuada para el correcto desempeño de funciones del personal de la institución.	4	4	4	
	3. El personal contratado se encuentra distribuido de acuerdo a la estructura orgánica del ROF institucional.	4	4	4	
Funciones generales	4. Las funciones generales establecidas en el ROF institucional vigente son conducentes para lograr los objetivos de la actual gestión de la institución.	4	4	4	
Funciones específicas	5. Las funciones específicas de los órganos y unidades orgánicas del ROF institucional vigente son conducentes para alcanzar los objetivos de la actual gestión de la institución.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** MANUAL DE ORGANIZACIONES Y FUNCIONES (MOF)
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Función específica del cargo	6. El MOF institucional vigente se encuentra articulado con la realidad de la actual gestión de la institución.	4	4	4	
	7. El personal contratado por la institución desempeña funciones específicas a nivel de cargo de acuerdo al MOF institucional vigente.	4	4	4	
	8. Los funcionarios de confianza de la institución desempeñan las funciones específicas a nivel de cargo de acuerdo al MOF institucional vigente.	4	4	4	
Requisito mínimos del cargo	9. El personal contratado por la institución cumple con los requisitos mínimos del cargo establecidos por el MOF institucional vigente.	4	4	4	
	10. Los funcionarios de confianza de la institución cumplen con los requisitos mínimos del cargo establecidos por el MOF institucional vigente.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL (CAP)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cargos clasificados	11. Los cargos clasificados en el CAP están articulados con la actual estructura orgánica institucional establecida en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).	4	4	4	
	12. La contratación de personal y designación de funcionarios de confianza de la actual gestión se realiza respetando los cargos clasificados en el CAP institucional vigente.	4	4	4	
Asignación de cargos	13. La asignación de cargos de confianza se realiza respetando el perfil del puesto establecido por el actual Manual de Organización Y Funciones (MOF).	4	4	4	
	14. El CAP institucional se encuentra articulado con la realidad actual de la gestión.	4	4	4	
	15. El CAP institucional actual se encuentra articulado con los otros instrumentos de gestión que son el ROF, MOF y PAP.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL (PAP)**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cobertura de plazas	16. El Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la actual gestión se encuentra articulado con el Cuadro de Asignación de Personal Institucional.	4	4	4	
	17. El Presupuesto Analítico de Personal (PAP) se encuentra articulado con el actual Reglamento de Organización y Funciones (ROF).	4	4	4	
	18. El personal contratado y de confianza de la actual gestión cuenta con cobertura presupuestal de remuneraciones de acuerdo al Presupuesto Analítico de Personal (PAP).	4	4	4	
	19. El Presupuesto Analítico de Personal (PAP) se encuentra articulado con la realidad actual de la gestión.	4	4	4	
	20. Ud. Como funcionario conoce el rol que desempeña este documento de gestión administrativo.	4	4	4	

## Dimensiones del instrumento: VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

- **Primera dimensión: GESTIÓN ASISTENCIAL**
- **Objetivos de la Dimensión:** 1) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral. 2) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en la gestión asistencial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	1. Aprovecho los recursos de la institución con criterio.	4	4	4	
	2. Planifico y administro mis actividades durante mi turno.	4	4	4	
Cumplimiento de norma	3. Cumpló con las normas generales y específicas de la institución durante mi desempeño laboral.	4	4	4	
	4. Muestro respeto por las normas de la institución.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: PRODUCTIVIDAD ASISTENCIAL**
- **Objetivos de la Dimensión:** 1) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral. 2) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en la productividad asistencial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	5. Poseo iniciativa para la toma de decisiones.	4	4	4	
	6. Acepto y desempeño tareas difíciles o desagradables cuando es necesario.	4	4	4	
Oportunidad	7. Cumpló mi trabajo en el tiempo establecido.	4	4	4	
	8. Identifico factores y prevengo riesgos, antes que sucedan.	4	4	4	
Calidad de trabajo	9. Realizo mis trabajos sin errores.	4	4	4	
	10. Mantengo el orden y la precisión en la presentación del trabajo encomendado.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: PERSONALIDAD ASISTENCIAL**
- **Objetivos de la Dimensión:** 1) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral. 2) Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en la personalidad asistencial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	11. Me siento comprometido sinceramente con el servicio.	4	4	4	
	12. Soy vigilante y cuidadoso con los equipos y materiales asignados del servicio.	4	4	4	
	13. Soy prudente y guardo información confidencial que posee la institución, servicio y de los compañeros de trabajo.	4	4	4	
	14. Aplica la bioética en la atención al usuario.	4	4	4	
Confiabilidad	15. Conozco de mis límites profesionales y edito los actos de omisión y errores voluntarios en la atención al usuario.	4	4	4	



	16. Se diferenciar la información que puedo o no debo proporcionar.	4	4	4	
	17. Respeto los principios éticos de autonomía y no maleficencia en la atención al usuario.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	18. Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	4	4	4	
	19. Mantengo el equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	4	4	4	
	20. En mi entorno laboral asumo una comunicación efectiva y procuro un clima laboral positivo.	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: MG. CERAFIN URBANO, VIRGINIA ASUNCIÓN**

**Especialidad del validador: METODÓLOGA**

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

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

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

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

**30 de Junio del 2023**



**MG. VIRGINIA ASUNCIÓN CERAFIN URBANO**

## ANEXO 5. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Base de dato de la prueba piloto de la variable instrumento de gestión

	Instrumento de gestión																			
	Reglamento de Organización y					Manual de Organización y					Cuadro de Asignación					Presupuesto Analítico				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5
2	5	3	1	1	1	5	1	2	3	2	3	1	1	5	3	5	5	4	5	4
3	1	1	3	2	2	4	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3
4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	5	4
5	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	5	3	3	4	5	5	5	5	5
6	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4
7	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4
8	5	4	3	2	3	5	1	2	5	1	4	3	2	5	4	5	5	1	1	4
9	5	5	5	4	5	5	4	4	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5
11	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4
14	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4
15	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5
16	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3
17	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4
18	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
19	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2
20	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5

Base de dato de la prueba piloto de la variable desempeño laboral

	Desempeño laboral																			
	Gestión asistencial				Productividad asistencial						Personalidad asistencial									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	
2	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2
3	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2
4	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2
5	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4
6	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4
7	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4
8	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
9	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
10	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3
11	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
12	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
13	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3
14	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3
15	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1
16	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3
17	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3
18	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2
19	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1
20	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4

## Resultado de la confiabilidad de la variable instrumento de gestión

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	56,9000	245,147	,748	,934
VAR00002	57,0500	242,576	,820	,932
VAR00003	57,5500	250,366	,724	,934
VAR00004	57,9000	255,779	,742	,934
VAR00005	57,1500	250,555	,760	,934
VAR00006	56,4000	276,989	,225	,942
VAR00007	58,0000	255,895	,695	,935
VAR00008	58,1500	254,134	,746	,934
VAR00009	58,4500	276,997	,182	,943
VAR00010	58,1000	259,358	,710	,935
VAR00011	57,7000	256,642	,770	,934
VAR00012	57,2500	257,776	,649	,936
VAR00013	57,7500	257,250	,791	,934
VAR00014	57,2000	246,800	,792	,933
VAR00015	57,1000	250,832	,822	,933
VAR00016	56,3000	262,116	,507	,938
VAR00017	55,9000	267,147	,657	,937
VAR00018	57,0000	249,684	,755	,934
VAR00019	55,9500	272,050	,265	,943
VAR00020	56,0000	272,842	,417	,939

## Resultado de la confiabilidad de la variable desempeño laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	63,2000	264,589	,603	,920
VAR00002	64,5000	262,474	,612	,920
VAR00003	64,8500	255,082	,648	,919
VAR00004	64,0500	260,366	,626	,920
VAR00005	64,7000	246,432	,801	,915
VAR00006	65,2500	269,882	,473	,923
VAR00007	64,4500	262,682	,511	,923
VAR00008	63,4000	266,253	,555	,921
VAR00009	63,4000	270,253	,517	,922
VAR00010	62,6000	283,411	,436	,925
VAR00011	64,2000	262,695	,534	,922
VAR00012	64,7000	252,326	,694	,918
VAR00013	63,8500	263,082	,613	,920
VAR00014	63,1500	260,661	,698	,918
VAR00015	64,4500	255,734	,614	,920
VAR00016	63,1000	268,516	,556	,921
VAR00017	63,3000	265,905	,543	,922
VAR00018	63,3500	270,134	,485	,923
VAR00019	64,7000	254,116	,673	,919
VAR00020	64,4500	263,208	,707	,919



71	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	2	8	2	2	2	2	2	10	3	3	2	1	2	11	38
72	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	3	15	2	3	2	3	4	14	5	5	4	5	5	24	69
73	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	2	13	1	2	1	1	3	8	2	1	2	1	2	8	39
74	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	5	5	3	5	5	23	81
75	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	3	11	4	3	3	2	2	14	46
76	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	3	19	4	4	4	3	4	19	4	5	4	5	5	23	79
77	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	2	11	2	4	3	3	3	15	4	4	3	4	4	19	57
78	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	3	21	4	3	3	4	4	18	5	5	4	4	5	23	84
79	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	3	18	4	4	4	4	3	19	5	5	4	5	5	24	76
80	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	3	9	3	4	3	3	2	15	2	4	2	2	3	13	49
81	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	5	21	74
82	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	1	7	2	3	2	3	2	12	4	5	3	4	5	21	50
83	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	3	16	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	5	18	69
84	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	2	7	2	1	1	1	1	6	2	3	1	2	2	10	42
85	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	21	40
86	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	2	13	3	1	1	5	3	13	5	5	4	5	4	23	60
87	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	1	10	1	2	2	2	3	10	3	3	2	3	3	14	43
88	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	4	3	2	5	4	18	35
89	1	1	1	1	4	8	5	1	1	1	1	9	1	5	3	3	4	16	5	5	5	5	5	25	58
90	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	2	11	3	4	3	3	2	15	3	4	4	4	4	19	59
91	4	4	3	2	3	16	4	4	4	2	4	18	4	4	3	3	4	18	4	4	4	5	4	21	73
92	5	4	3	2	3	17	5	1	2	5	1	14	4	3	2	5	4	18	5	5	1	1	4	16	65
93	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	3	17	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	89
94	5	4	3	2	3	17	2	2	3	3	1	11	3	3	3	3	3	15	5	5	3	5	5	23	66
95	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	4	18	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	90
96	4	5	5	4	4	22	4	3	4	3	3	17	3	3	4	5	5	20	5	5	5	5	5	25	84
97	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	3	12	3	3	3	2	3	14	3	4	4	5	4	20	69
98	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	3	11	3	3	3	4	3	16	5	5	4	5	4	23	73
99	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	1	8	1	3	1	1	3	9	1	3	1	5	5	15	41
100	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	2	4	3	3	3	15	55
101	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	2	4	2	4	4	16	42
102	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	3	9	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	4	18	55
103	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	2	8	2	2	2	2	2	10	3	3	2	1	2	11	38
104	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	3	15	2	3	2	3	4	14	5	5	4	5	5	24	69
105	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	2	13	1	2	1	1	3	8	2	1	2	1	2	8	39
106	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	5	5	3	5	5	23	81
107	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	3	11	4	3	3	2	2	14	46
108	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	3	19	4	4	4	3	4	19	4	5	4	5	5	23	79
109	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	2	11	2	4	3	3	3	15	4	4	3	4	4	19	57
110	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	3	21	4	3	3	4	4	18	5	5	4	4	5	23	84
111	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	3	18	4	4	4	4	3	19	5	5	4	5	5	24	76
112	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	3	9	3	4	3	3	2	15	2	4	2	2	3	13	49
113	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	5	21	74
114	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	1	7	2	3	2	3	2	12	4	5	3	4	5	21	50
115	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	3	16	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	5	18	69
116	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	2	7	2	1	1	1	1	6	2	3	1	2	2	10	42
117	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	21	40
118	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	2	13	3	1	1	5	3	13	5	5	4	5	4	23	60
119	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	1	10	1	2	2	2	3	10	3	3	2	3	3	14	43
120	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	4	3	2	5	4	18	35



71	3	2	1	2	8	2	1	2	3	3	4	15	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	17	40
72	5	2	1	3	11	1	5	1	5	5	5	22	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	33	66
73	2	1	1	2	6	1	2	1	3	2	5	14	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15	35
74	4	3	3	5	15	4	1	5	5	5	5	25	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	42	82
75	3	3	1	3	10	1	1	1	2	5	5	15	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	17	42
76	4	3	4	5	16	5	3	2	4	5	5	24	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	33	73
77	4	3	2	4	13	4	3	4	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	74
78	5	4	3	4	16	3	4	4	5	4	5	25	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	36	77
79	5	4	2	3	14	3	2	2	5	5	5	22	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	28	64
80	5	3	1	5	14	1	1	3	2	4	5	16	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	26	56
81	5	4	2	3	14	3	3	4	5	4	5	24	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	36	74
82	4	2	1	5	12	2	3	2	3	4	5	19	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	29	60
83	5	3	3	1	12	3	3	4	5	4	4	23	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	31	66
84	4	3	2	2	11	1	1	3	4	2	2	13	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	19	43
85	5	1	1	5	12	1	1	5	5	5	5	22	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	26	60
86	5	3	4	1	13	1	1	5	3	1	5	16	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	29	58
87	3	1	2	3	9	1	1	2	3	3	4	14	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	24	47
88	3	2	1	2	8	1	1	1	3	4	5	15	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	23	46
89	5	5	3	4	17	4	1	3	5	5	5	23	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	39	79
90	4	4	3	4	15	3	3	2	2	3	4	17	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	35	67
91	3	4	3	3	13	3	2	3	5	4	5	22	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4	37	72
92	5	1	5	3	14	4	1	1	3	3	5	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	80
93	5	4	5	4	18	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	95
94	5	3	3	3	14	3	2	3	2	4	4	18	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	29	61
95	5	4	5	4	18	5	3	5	5	5	5	28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	94
96	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	97
97	5	3	1	5	14	1	3	3	5	5	5	22	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	37	73
98	5	4	1	5	15	5	3	4	5	5	5	27	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	36	78
99	1	1	1	1	4	1	3	1	5	4	5	19	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	32	55
100	5	3	2	5	15	4	2	3	5	4	5	23	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	40	78
101	2	2	1	1	6	1	1	1	2	3	5	13	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	26	45
102	4	3	2	3	12	2	1	3	3	3	4	16	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	28	56
103	3	2	1	2	8	2	1	2	3	3	4	15	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	17	40
104	5	2	1	3	11	1	5	1	5	5	5	22	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	33	66
105	2	1	1	2	6	1	2	1	3	2	5	14	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15	35
106	4	3	3	5	15	4	1	5	5	5	5	25	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	42	82
107	3	3	1	3	10	1	1	1	2	5	5	15	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	17	42
108	4	3	4	5	16	5	3	2	4	5	5	24	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	33	73
109	4	3	2	4	13	4	3	4	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	74
110	5	4	3	4	16	3	4	4	5	4	5	25	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	36	77
111	5	4	2	3	14	3	2	2	5	5	5	22	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	28	64
112	5	3	1	5	14	1	1	3	2	4	5	16	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	26	56
113	5	4	2	3	14	3	3	4	5	4	5	24	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	36	74
114	4	2	1	5	12	2	3	2	3	4	5	19	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	29	60
115	5	3	3	1	12	3	3	4	5	4	4	23	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	31	66
116	4	3	2	2	11	1	1	3	4	2	2	13	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	19	43
117	5	1	1	5	12	1	1	5	5	5	5	22	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	26	60
118	5	3	4	1	13	1	1	5	3	1	5	16	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	29	58
119	3	1	2	3	9	1	1	2	3	3	4	14	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	24	47
120	3	2	1	2	8	1	1	1	3	4	5	15	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	23	46



## ANEXO 07: PRUEBA DE NORMALIDAD

**Tabla 25**

*Resultados de la prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Instrumentos de gestión	,120	120	,000
Desempeño laboral	,101	120	,004

De acuerdo con la tabla proporcionada, cuando el valor es inferior a 0,050 (nivel de riesgo de referencia del 5%), se concluye que la hipótesis de que los datos de la muestra no siguen una distribución normal es aceptada. En consecuencia, la muestra no se considera paramétrica para respaldar dicha hipótesis.

### **Prueba de hipótesis**

En cuanto al ensayo de hipótesis, cuando tratamos con moderadas variables mediante instrumentos de escala ordinal, se emplea la regresión logística ordinal. Por lo tanto, en este contexto, se plantean cuatro hipótesis: la prueba de ajuste del modelo, la prueba de bondad de ajuste del modelo, la evaluación de medidas y el ensayo del Pseudo R-cuadrado.

## **ANEXO 08: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: Instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

Investigadora: Navarro Chávez, Jherly Esperanza

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022”, cuyo objetivo es: Determinar la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado, programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Lima norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad Cesar Vallejo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se argumenta en conocer cuál es la influencia de los instrumentos de gestión en el desempeño laboral de servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022 así como establecer las condicionantes que repercuten en el desempeño laboral de los servidores de la entidad objeto de análisis y mejorarlos.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Instrumentos de gestión en el desempeño laboral del servidor administrativo de una red de salud en Amazonas, 2022.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo de una red de salud en Amazonas. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas se argumenta en conocer el efecto que genera la influencia de los instrumentos de gestión aplicados en los diferentes procesos administrativos, así como establecer los condicionantes que repercuten en el desempeño laboral de los servidores de la entidad objeto de análisis y mejorarlos.