



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Desempeño laboral en el personal de la Dirección de Salud IV

Lima Este – El Agustino, 2016

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Hernandez Panta, Sofia Soledad (ORCID: 0000-0003-2610-0344)

ASESORA:

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (ORCID: 0000-0002-9453-9810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2017

Dedicatoria

A mi familia especialmente a mis queridos
padres, hermanos, hijos, nieto y a mi
cielito que me apoyan y me impulsan a
continuar

Agradecimiento

A los supervisores, a los compañeros de la oficina de recursos humanos y a los asesores por su apoyo y guía en este proceso

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3 Población y muestra	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimiento	13
3.6. Métodos de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

		Páginas
Tabla 1	Nivel de desempeño laboral de trabajadores por cada dimensión	14
Tabla 2	Nivel de desempeño laboral de trabajadores	15
Tabla 3	Frecuencia de trabajadores según sexo	16
Tabla 4	Nivel de desempeño laboral de trabajadores según sexo	17
Tabla 5	Frecuencia de trabajadores según categoría ocupacional	18
Tabla 6	Nivel de desempeño laboral de trabajadores según categoría ocupacional	19
Tabla 7	Frecuencia de trabajadores según estructura orgánica	20
Tabla 8	Nivel de desempeño laboral de trabajador según estructura	21
Tabla 9	Prueba de normalidad	22
Tabla 10	Estadística descriptiva e inferencial del desempeño laboral según sexo	23
Tabla 11	Estadística descriptiva e inferencial del desempeño laboral según categoría ocupacional	24
Tabla 12	Estadística descriptiva e inferencial del desempeño laboral según estructura donde labora	25
Tabla 13	Prueba de comparaciones múltiples Scheffer del promedio de desempeño laboral entre los diferentes pares de estructuras orgánicas	26

Índice de figuras

		Páginas
Figura 1	Porcentajes de trabajadores según desempeño laboral por cada dimensión	14
Figura 2	Porcentajes según nivel de desempeño laboral	15
Figura 3	Porcentajes de trabajadores según sexo	16
Figura 4	Porcentajes de trabajadores según nivel de desempeño laboral y sexo	17
Figura 5	Porcentajes de trabajadores según categoría ocupacional	18
Figura 6	Porcentajes de trabajadores según nivel de desempeño laboral y categoría ocupacional	19
Figura 7	Porcentajes de trabajadores según estructura orgánica	20
Figura 8	Porcentajes de trabajadores según nivel de desempeño laboral y estructura orgánica	21
Figura 9	Gráfica de caja de bigote del desempeño laboral según estructuras orgánicas donde labora los trabajadores	26

Resumen

La investigación titulada “Desempeño del personal de la Dirección de Salud IV Lima Este – El Agustino, 2016”, tuvo como objetivo general describir el nivel de desempeño laboral en el personal de la Dirección de Salud IV Lima Este, para conocer su actuación y potencial desarrollo en el puesto de trabajo.

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo con un tipo de investigación básica, nivel descriptivo-comparativo. El diseño de investigación fue no experimental; de corte transversal con una población censal de 53 trabajadores profesionales de condición nombrados. Se utilizó el cuestionario de desempeño laboral tipo escala de Likert para medir las 08 dimensiones, las cuales fueron sometidas a validez y confiabilidad.

Se aplicó el estadístico del análisis diferencial: de la prueba paramétrica de “t” student para muestras independientes, por el análisis de varianza y el análisis de comparación múltiple de Scheffe; donde demostró que la mayoría de los trabajadores presentan desempeño laboral de nivel medio que representa el (39.6%) teniendo mayor desempeño en las dimensiones cumplimiento de normas, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales e iniciativa donde el nivel de desempeño excelente fue por encima de (60%).

Palabras clave: Evaluación, desempeño, sexo, ocupación y cargo.

Abstract

The research titled "performance of the staff of the Directorate of health IV Lima East -The Augustine, 2016", general objective was to describe the level of job performance of the staff of the Directorate of health IV Lima this. Know their performance and potential development in the workplace.

Research was carried out under the quantitative approach and hypothetical deductive method with a type of basic, research descriptive-comparative. The research design was not experimental; cross-cut with a census population of 53 workers of condition named. Type work performance questionnaire Likert scale was used to measure the 08 dimensions, which were subjected to validity and reliability.

The differential analysis statistics was applied: the parametric test of student for independent samples "t", by the analysis of variance and analysis of multiple comparison of Scheffe; where proved that the majority of the workers present average work performance that represents the (39.6%), with the highest performance in standards compliance, reliability and discretion, interpersonal relationships and initiative where the level of excellent performance was above Of (60%).

Keywords: evaluation, performance, sex, occupational and manager.

I. INTRODUCCIÓN

El desorden normativo en relación a las políticas de los recursos humanos ha traído como consecuencias en el sector salud un servicio civil desconcertado. Existen más de 500 estatutos que deberían ser revisados y actualizados en base a la realidad y/o problemática. La falta de estándares ha obstaculizado evaluaciones objetivas, claras y reales dando lugar a una débil responsabilidad en el sector, esta fragmentación del sistema imposibilita articular eficazmente y es una de las causas de una ineficiencia en la mayoría de las instituciones.

En Latinoamérica, la gestión administrativa ha demostrado un avance en la reforma en relación con el fortalecimiento de puestos y la modernización ampliando cambios en la reestructuración y reingeniería de los servicios fundamentalmente para captar personas eficientes en las funciones a realizar como lo determinan (Jara et al. 2018). A su vez, Carrión (2010) analizó la eficacia de los servicios que se le ofrecen a los usuarios donde comprobó que a pesar de la implementación de la evaluación de desempeño no ha mejorado optimizar los servicios y para lograr ese resultado se deben de considerar otros factores como un cambio integral a nivel organizacional con funciones y objetivos acorde a la institución. Para Chiavenato (2014), Werther y Davis (1995) mencionaron que las evaluaciones de desempeño deben formalizarse y tienen como principio la necesidad de evaluar el rendimiento del trabajador, ya que son ellos, quienes forman parte de la organización.

La realidad en el Perú no es diferente a la de los otros países, durante varios períodos los gestores que administran en el sector de salud han designados a los candidatos por cargos de confianza no cumpliendo con los requisitos que se exige en el puesto de trabajo afectando la eficiencia del mismo sistema y una débil gestión. Para reformar este producto la gestión del sistema de la organización debe de empezar a reestructurar el sistema mismo, crear políticas sólidas y concordantes a lineamientos estratégicos del sector. Jara et al. (2018) en su estudio consideraron que el ejercicio laboral obedece a la presencia de diversas variables, que éstas se relacionan entre sí y poseen una consecuencia sobre otras como el talento humano. En base a esta problemática las entidades públicas de los gobiernos nacionales,

regionales y locales vienen desarrollando acciones para contar con profesionales que ocupen puestos idóneos y logren desempeñarse adecuadamente de acuerdo a las funciones definidas del puesto. SERVIR (2020) destaca que las personas que laboran en el Estado constituyen una pieza importante en la institución. Por ello, al describir la importancia de la evaluación no es solamente una actividad que se encarga de juzgar el rendimiento del trabajador, sino que además incluyen elementos que van a orientar medidas en concordancia a las metas institucionales.

En este contexto se propuso el siguiente problema: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del trabajador de la Dirección de Salud IV Lima Este - El Agustino 2016?, como problemas específicos tenemos: 1) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el personal de la Dirección de Salud IV Lima Este - El Agustino 2016, según sexo?, 2) ¿Cuál es el nivel de desempeño en el personal de la Dirección de Salud IV Lima Este - El Agustino 2016, según categoría ocupacional?, 3) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el personal de la Dirección de Salud IV Lima Este - El Agustino 2016, según estructura orgánica?

La investigación se sustentó en las teorías de las tres necesidades de McClellan este autor señaló que estas necesidades básicas actúan como factores motivacionales en el comportamiento del trabajador y tienen diferentes grados de participación. En cambio, Abraham Maslow en la teoría de la motivación humana describe que las personas se motivan por cinco tipos de necesidades y esto crea que, para impulsar a la persona en la ejecución de las tareas es preciso complacer esas necesidades no resueltas.

En cuanto a lo metodológico el estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo por su nivel de aplicación fue descriptivo-comparativo de corte transversal basado en un método hipotético deductivo. La prueba se aplicó a un grupo de profesionales y para medir la variable desempeño laboral los ítems del instrumento fueron sometidas a criterios de validez y de confiabilidad.

A nivel práctico no solamente permitirá evaluar el desempeño de las personas sino también conocer el potencial de cada trabajador en la manera de cómo reforzar los puntos fuertes, ayudar a superar los puntos débiles y detectar faltas en la

dinámica de la organización con la finalidad de reestructurar la organización misma y fortalecer las competencias laborales de los empleados mediante capacitaciones.

El objetivo general fue: Describir el nivel de desempeño laboral del trabajador de la Dirección de Salud IV Lima Este - El Agustino 2016. Y como objetivos específicos se estructuraron de la siguiente manera: 1) Describir el nivel de desempeño laboral en el personal de la Dirección de Salud IV Lima Este - El Agustino 2016, según sexo. 2) Describir el nivel de desempeño laboral en el personal de la Dirección de Salud IV Lima Este - El Agustino 2016, según categoría ocupacional. 3) Describir el nivel de desempeño laboral en el personal de la Dirección de Salud IV Lima Este - El Agustino 2016, según estructura orgánica.

Se planteó como hipótesis general: Existe diferencias significativas del desempeño laboral en el personal de la Dirección de Salud IV Lima Este - Agustino 2016. En las Hipótesis específicas se exhortó: 1) Existe diferencia significativa del desempeño laboral entre varones y mujeres. 2) Existe diferencia significativa del desempeño laboral entre los profesionales de la salud y los asistentes administrativos. 3) El puntaje promedio de desempeño laboral de los trabajadores es igual en la estructura orgánica.

II. MARCO TEÓRICO

La revisión de diversos autores internacionales y nacionales permitió examinar las diferentes ilustraciones en relación con las variables estudiadas. Barahona (2016) comprobó que la presencia de los riesgos psicosociales interviene en el desempeño profesional en forma positiva y al evaluar los niveles de percepción de cada trabajador en proporción a los escenarios de la organización como la interacción, la alineación, las capacidades del trabajador pueden influir en el rendimiento laboral. Alarcón (2015) encontró en su investigación un desempeño laboral poco favorable debido a una insuficiente gestión por competencias, ya que, al examinar la organización en diversos eventos halló tres características básicas: 1) emplean de manera global el proceso de inducción y no explican las funciones ni las responsabilidades del puesto, 2) las evaluaciones se dan por obligación y no establecen criterios de planificación en cuanto a planes de capacitación y 3) no existe aplicación de políticas claras afectando en el proceso de sus actividades laborales.

Chiang y San Martin (2015) hallaron que no hay niveles bajos de desempeño en ambos géneros y en la escala de satisfacción hay una correlación positiva entre los funcionarios donde conservan un agradable ambiente laboral con sus compañeros y a su vez les permite evaluar las estrategias públicas. Para Baggini (1999) y Ruiz et al. (1994) especificaron que la estimación del desempeño viene hacer el enlace entre el trabajo logrado y los efectos conseguidos a favor de los objetivos institucionales y pueden ser valorados por su capacidad y grado de responsabilidad. Asimismo, Rocancio y Pregonero (2013) en su estudio propusieron en su plan de trabajo implementar programas que fortalezca las competencias laborales, ya que, comprobaron que los trabajadores de ambos géneros tuvieron una buena evaluación tanto en capacidades como el de desempeño. Sastre y Aguilar, (2003) argumentaron que la evaluación es un proceso ordenado de búsqueda para estimar la realización en los resultados.

Enríquez (2014) comprobó que la motivación es un componente valioso en el desempeño, ya que, tiene un impacto en sus niveles de producción respaldando en el servidor un trabajo de equipo como se evidencia en forma positiva (buena o

excelente) en la variable sociodemográfica según género y área de trabajo. Gil Ruiz y Ruiz (1997) concluyeron la importancia de la evaluación que tiende a estimar la acción de un individuo durante un periodo y facilita el perfil de como realiza sus tareas y lleva a cabo sus compromisos en la organización.

A nivel nacional Serpa (2019) concluyó que la productividad es uno de los mecanismos que establece el rango de competitividad en la organización y por ende influye en el desempeño laboral del trabajador, ya que, encontró que el (76 %) de producción se ubica en un nivel bajo mientras que el (84%) consiguieron un desempeño medio, es decir, que los procesos que lleva a cabo la organización es limitante ya que no comprende las necesidades del empleado para realizar sus funciones. Prado (2015) determinó que el ambiente laboral es un componente primordial para conservar un apropiado desempeño laboral existiendo una vinculación positiva en la organización, es decir, que la percepción que tiene el trabajador sobre el clima es aceptable en cuanto a la satisfacción y la ejecución en el logro de las metas pero hay un gran porcentaje que se sienten insatisfechos y desmotivados debido a los factores que intervienen directamente y se perciban como aspectos alarmante dentro de la organización. Ossco (2015) concluyó en sus resultados que, solamente el (48.6%) si ejecutan la planificación de programas al personal evidenciando una débil gestión y que este proceso interviene en el rendimiento de los participantes al no desempeñarse debidamente. Para alcanzarlo se debe implementar estrategias de intervención que brinden las competencias necesarias, un empleado satisfecho alcanza un rendimiento laboral adecuado y por lo tanto contribuye en el desarrollo de la organización.

Chirito y Raymundo (2015) comprobaron que los elementos motivacionales inciden positivamente en el desempeño del trabajador, si el entorno laboral es favorable los colaboradores se van a desempeñar eficiente y eficazmente ofreciendo un buen servicio, respondiendo a las tareas encomendadas y sintiéndose realizados. Según Landy y Conte (2005) señalaron que el desempeño es una conducta que puede observarse en el accionar del trabajador en el momento de planear o resolver problemas. También Casa (2015) demostró que el (40.48%) de los encuestados están medianamente en acuerdo que la gestión por competencia influye en el desempeño laboral, asimismo, indicó que los

entrevistados no están conforme con la gestión por competencia, es decir, al no establecer criterios o parámetros en la organización los cambios no se formalizarán eficientemente en la identificación de las tareas o funciones del puesto y esto va a generar un deficiente desempeño laboral. Como lo señala Besseyre (1990) la administración es un factor primordial del desempeño certifica al empleado que trabaje en conjunto con la organización.

Inca (2015) demostró en su estudio que existe una adecuada relación entre la organización y sus colaboradores, ya que, a través de diversos programas estiman el rendimiento de cada uno y logran alcanzar una perspectiva en cuanto a las competencias que necesitan en el puesto. Chiavenato (2009) certifica que la gestión del talento humano pone en marcha diversos métodos que contribuyen en la organización concerniente con los recursos humanos. Torres y Zegarra (2014) concluyeron en su investigación que un clima positivo de trabajo crea una atmosfera saludable para los trabajadores y por ende un mejor rendimiento encontrando en sus resultados un porcentaje mínimo de educadores que tuvieron un ejercicio deficiente en su práctica. Flores (2013) manifestó que la cordialidad y las coyunturas son estrategias o recursos valiosos en el desarrollo de la persona que consideran las empresas.

La evaluación del desempeño laboral data desde la Dinastía Ming como una herramienta antigua que se utilizó para evitar el monopolio de los terratenientes en el poder, en esta época los candidatos que se presentaban para obtener un cargo en el servicio civil tenían que pasar por un sistema riguroso de peritaje. En la época de la industrial moderna las empresas estaban implementando un sistema de evaluación que consistió en medir la producción de los trabajadores en forma individualizada. Para Elton Mayo explicó que los trabajadores no eran engranajes, ni simples máquinas sino una parte fundamental en las empresas. Por otro lado, Frederick W. Taylor demostró en su estudio la inquietud por extender la eficiencia en la producción no solo reduciendo los precios y aumentando las utilidades sino además hacer posible un salario digno, a finales del siglo XIX, la milicia estadounidense evaluaba los méritos de los oficiales en forma periódica donde detallaban minuciosamente las características de su desempeño.

Por lo expuesto, la historia enseña de cómo este proceso de evaluación ha ido evolucionando en el tiempo en la forma de valorar el rendimiento del trabajador. Chiavacci (2008, p.3) lo define el termino evaluar como “estimar o juzgar el valor la excelencia, las cualidades, o el estatus de algún objeto o persona”. En base a ello surgen las siguientes interrogaciones: ¿Por qué se debe estimar el desempeño? sencillamente porque los trabajadores deben de saber el cómo se deben desarrollar en el puesto laboral que comportamientos, actitudes, habilidades o conocimientos deben cambiar, que conozcan la opinión del jefe y les clarifique el propósito de la evaluación para fundamentar los beneficios a conseguir como (aumentos salariales, transferencia, rotaciones y en peores casos despido).

¿Quiénes son los principales beneficiarios de este proceso? son: el jefe, el empleado y la organización. El jefe es el encargado de evaluar el comportamiento de sus empleados mediante el uso de procedimientos perfilados para minimizar mediciones subjetivas. El empleado debe de conocer las funciones del puesto que ocupa, las expectativas de la organización y las medidas que el jefe sugiere para optimizar el desempeño mediante estrategias de adiestramiento, capacitación e inducciones. La organización evalúa el potencial de cada empleado en base a los objetivos, para ello, debe de mantener una política dinámica, sólida y justa identificando al personal para ser ascendido brindando oportunidades en el desarrollo profesional y optimizando el clima laboral.

¿Cuáles son las teorías que más incidieron en el desempeño laboral? Las teorías con mayor notabilidad son de las tres necesidades de McClellan este autor planteó que una vez que la persona ha satisfecho sus necesidades básicas la conducta de la persona pasa estar sujeta por otros tipos de necesidades como: 1) Necesidades de logro o realización se refiere al impulso de sobre salir en relación con un grupo, trabajan enérgicamente si descubren que se les dará popularidad personal por sus éxitos en la actuación de las funciones que se desempeñan, estas personas ocupan puestos gerenciales y prefieren colaboradores idóneos para continuar con sus expectativas laborales evita contacto afectivo. 2) Necesidades de poder son personas que tienden a influir y controlar a los demás de un modo constructivo o destructivo, le gusta asumir riesgos y se destacan por obtener cargos como gerentes, supervisores, coordinadores. 3) Necesidades de afiliación se

consideran a los individuos que tienden el deseo de relacionarse con los demás generando relaciones amicales con los integrantes de la organización.

La Teoría de la Motivación Humana de Abraham Maslow (1943) propuso las jerarquías de necesidades y los componentes que incentivan al individuo a actuar en determinadas situaciones aludiendo que mientras se satisfacen las necesidades primarias los individuos tienden a generar otras más elevadas. Para tal efecto lo agrupo en cinco categorías estableciendo un orden de menor a mayor. 1) Necesidades fisiológicas o básicas: Constituye el nivel más primitivo cuando no se pueden satisfacer oprime el comportamiento humano. 2) Necesidad de seguridad llevan a que los individuos se protejan y buscan en su entorno protección. 3) Necesidades de sociales prevalece los deseos de pertenecer a un grupo, si no están satisfecha, las personas se tornan hostiles y desadaptados. 4) Necesidades psicológicas es la valoración de sí mismo, al no satisfacerla puede provocar frustración al ejecutar cualquier actividad. 5) Necesidades de autorrealización se describe como aquellas necesidades que tiene la persona de ser y hacer lo que desea en cumplimiento a sus potencialidades personales.

Chiavenato (2000) menciona diversos métodos de evaluación entre la más utilizada tenemos: 1) Escala gráfica facilita el balance de los resultados y la desventaja es que está sujeta a distorsiones personales de los evaluadores. 2) Por selección forzada evalúa el rendimiento a través de enunciados descriptivos y evita la generalización. 3) Investigación de campo en este proceso se requiere la entrevista de un especialista (staff) y del supervisor (línea), ellos verifican y evalúan el rendimiento y la desventaja es que no estén de acuerdo en los resultados. 4) De incidentes críticos se basa en las peculiaridades que constituyen aspectos favorables o desfavorables y la desventaja es que falla por puntualizar limitados aspectos del desempeño. 5) Lista de Verificación es un check-list que estima las características del evaluado y la desventaja es que funciona como un sistema cerrado. 6) La evaluación participativa por objetivos (EPPO) es un avanzado sistema que participan los empleados y el gerente, se especifican por un enfoque nuevo de auto evaluación y de direccionamiento de los trabajadores con mayor posición en las estrategias.

Se entiende por desempeño a la forma de como una persona lleva a cabo el trabajo en relación al puesto y su correspondencia con los resultados alcanzados y por evaluación de desempeño viene hacer una práctica de administración indispensable para optimizar los recursos, es decir, no solamente identifica las debilidades y fortalezas del empleado, si no también, como la organización lo puede percibir, qué se espera de él y en qué lugar se encuentran como lo disponen (Besseyre, 1990; Carrión, 2010; García, 2001). Asimismo, Chiavenato (2014) planteó que los medios de evaluación por muy apropiados que se encuentren en su ejecución de alguna manera presentarán conflictos de los cuales imposibilitarán una evaluación y un manejo eficiente en la empresa.

Dentro de un análisis situacional, la entidad puede evidenciar diversos problemas a nivel de organización que traen consecuencias graves y son requisitos para ser evaluados. Para mejorar este producto la gestión del sistema de la organización debe de empezar a reestructurar el sistema mismo, crear políticas sólidas y concordantes a lineamientos estratégicos del sector. En relación con este diagnóstico los funcionarios del sector salud a nivel central consideraron conveniente implementar y actualizar las normas. Para tal fin, la Directiva N° 002-2015 enfatizó que la evaluación de desempeño laboral permitirá no solo estimar el resultado del trabajador, si no, ejercer una correcta gestión y promover el ascenso administrativo.

Para ejecutar este proceso de la evaluación se debe tener en cuenta: a) la periodicidad que corresponde por semestres, b) los integrantes quienes lo conforman: el evaluado (es el trabajador), el evaluador (es el jefe) y el revisor (es el que garantiza la objetividad y no puede rectificar la calificación), c) el grupo a evaluar en este proceso son los profesionales y d) el nivel remunerativo que son categorías como lo establece la Directiva Administrativa N° 002-OEGDRRHH.

Asimismo, esta directiva consideró ocho dimensiones a evaluar el desempeño y conducta laboral. Dentro de ellas se resaltan las siguientes: 1) Planificación: La Federación de la Cruz Roja y de la Medialuna (2010) lo definieron como la primera función empleada que indican los objetivos a cumplirse de la mejor forma posible. 2) Responsabilidad: Para Chiavenato (1999), Montoya (2009) y Weber (1917) lo

describieron como el compromiso que asumen el ocupante de cargo en relación al cumplimiento de las obligaciones asignadas del puesto, así como en el cuidado y el manejo de herramientas o equipos de la empresa.3) Iniciativa: Según Montoya (2009) lo detalló como la capacidad para actuar sin necesidades de recibir instrucciones en forma permanente, es la decisión que se debe de ejecutar para enfrentar escenarios y problemas particulares en el momento de operar situaciones de trabajo. 4) Oportunidad: Salas (2007) manifestó que es el momento adecuado de conseguir algo en relación con los plazos determinados para la realización de un trabajo. 5) Calidad de trabajo: Montoya (2009) señaló que viene hacer la efectividad en el desempeño de este sin cometer errores en la producción de los servicios de acuerdo a los estándares demandados por la organización. 6) Confiabilidad y discreción: La academia española lo precisó como el modo de comunicarse o mantener determinada información en reserva con prudencia y cautela, este elemento es fundamental para establecer vínculos de confianza al proyectar una información solicita. 7) Las Relaciones Interpersonales: Al respecto con este término Bisquerra (2003) lo detalló como la manera que interactúan con los demás formando grupos con intereses a fines y desarrollando actitudes aceptables o no para la sociedad. 8) Cumplimiento de normas: Bensusán (2009) señaló que este cumplimiento está basado en líneas políticas de cada sector y propone dos estrategias que se utilizan en su aplicación: a) la sanción (castigo) y b) el cumplimiento (conciliadora).

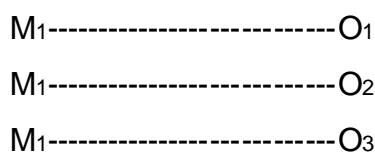
Ruiz et al. (2008) mencionaron tres condiciones que intervienen en el desempeño: a) las sociales, culturales y demográficas, b) de personalidad, c) las categorías de los puestos. En el estudio se consideraron las variables sociodemográficas de las cuales son: sexo, grupo ocupacional y estructura orgánica.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada por su tipo de aplicación fue básica tuvo como finalidad entender los eventos sociales. Según su alcance fue descriptiva comparativa, ya que, consistió en recolectar los datos para evaluar el comportamiento de las variables como lo mencionaron (Alarcón, 1999; Sánchez y Reyes, 1996; Sierra, 2008). El enfoque que se utilizó fue cuantitativo con un método hipotético deductivo con la finalidad de probar las hipótesis, analizar los resultados y sacar conclusiones. El diseño de estudio fue de tipo no experimental de corte transversal, ya que, las variables no se tocaron con la finalidad de ver el resultado en un determinado momento. El estudio se orientó en comparar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores según las variables sociodemográficas (Bernal, 2006; Hernández et al. 2014).

El diagrama del diseño descriptivo comparativo, según Sánchez y Reyes (2015, p 119) es el siguiente:



Dónde:

M1= Muestra del personal de la DISA IV LE.

O1= Observación de la variable sociodemográfico según sexo.

O2= Observación de la variable sociodemográfico según categoría ocupacional.

O3= Observación de la variable sociodemográfico según estructura orgánica.

3.2. Variables y operacionalización

En la investigación se trabajó con las variables de tipo cualitativa:

Definición conceptual V1: Desempeño laboral.

Según Chiavenato (2000) lo definió como un instrumento que evalúa el trabajo logrado y los resultados conseguidos a favor de las metas organizacionales por su capacidad y el grado de responsabilidad.

Definición operacional

El instrumento desempeño y conducta laboral es un cuestionario que contienen ocho dimensiones estimado en una escala de valor de excelente, muy bueno, regular, a penas aceptable y deficiente en niveles de rango alto, medio y bajo.

Variables sociodemográficas:

Definición conceptual: Sexo

ContraPeso, (2012); OMS, (2006); OPS, (2000) sexo lo definieron como los atributos biológicos que especifican a la persona.

Definición operacional

El sexo se clasificó en hombre y mujer.

Definición conceptual: Grupo ocupacional

Según el Decreto Supremo N° 005-90-PCM definió al grupo ocupacional como niveles que reconocen organizar a los profesionales según su tipo de alineación, adiestramiento y práctica.

Definición operacional

Para este estudio se clasificó en: Profesionales de la Salud y Asistentes Administrativos.

Definición conceptual: Estructura orgánica

La Directiva N° 001-2014-SERVIR/GPGSC señaló que la estructura orgánica es un instrumento que establecen el cumplimiento de las funciones dentro de una organización.

Definición operacional

La estructura orgánica se trabajó con 3 órganos: 1) órgano de asesoría, 2) órgano de apoyo y 3) órgano de línea.

3.3. Población y muestra

En este estudio no se consideró la muestra, puesto que la población es pequeña, es decir se estimó al 100% denominándose población censal como lo determinó Ramirez (1997). La población estuvo conformado por 53 profesionales de condición nombrado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación empleada se utilizó la encuesta como lo describe Tamayo y Tamayo (1998) con la finalidad de recolectar datos relevantes, también otros personajes como Hernández et al. (2014), Quezada (2010) y Canales (2009) mencionaron que la encuesta son cuestionarios que brindan información de la variable para luego medirlos mediante una puntuación basado en una escala.

En cuanto a la validez de contenido se usó el criterio de juicio de experto cuyas observaciones determinaron la fiabilidad del instrumento. Dicha prueba se aplicó a un grupo de profesionales, el estadístico utilizado fue el Alfa de Cronbach del cual se evidenció una confiabilidad de ,894. Para Hernández et al. (2010) la confiabilidad es la aplicación a un grupo de sujetos en forma repetida y otorga resultados parecidos.

3.5. Procedimientos

Después de elegir la muestra se realizó una carta de presentación solicitando a la Institución el permiso correspondiente para la aplicación del cuestionario luego se procedió a la recolección de datos. Asimismo; se recalcó que los resultados obtenidos de la evaluación serán empleados solo para fines académicos respetando la privacidad y confidencialidad.

3.6. Método de análisis de datos

Para ello, se utilizó técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales de tal manera que se puede demostrar cómo se ha representado la variable. Primero se usó el programa Excel luego se aplicó el programa SPSS 22 y se realizó el análisis inferencial, el análisis de varianza y el análisis de comparación de múltiple de Scheffe.

3.7. Aspectos éticos

La información obtenida del estudio es íntegro y real evitando cualquier tipo de copia no se consideró la identidad del trabajador solo el grupo ocupacional. Con el sustento legal del artículo 17 de la ley N° 29733, que otorga la reserva de los datos personales.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

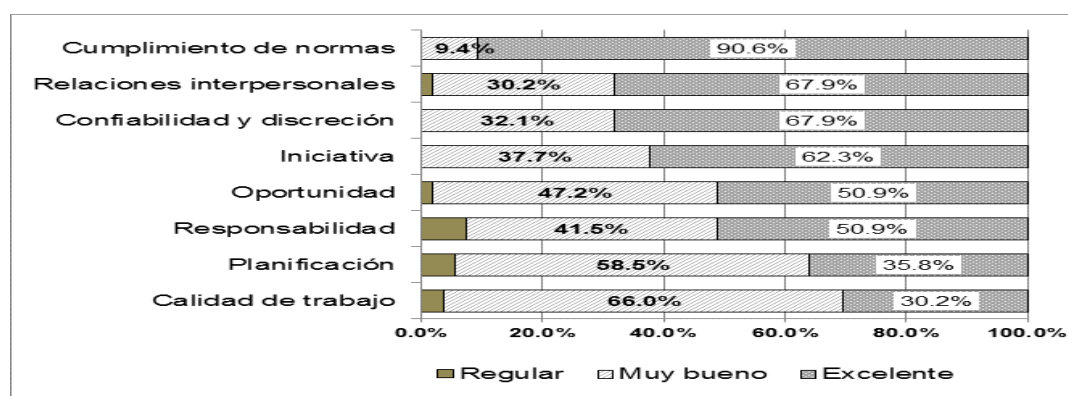
Tabla 1

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores por cada dimensión - DISA IV Lima Este, 2016

Dimensiones	Regular		Muy bueno		Excelente	
	N	%	N	%	N	%
Cumplimiento de normas	0	0,0%	5	9,4%	48	90,6%
Confiabilidad y discreción	0	0,0%	17	32,1%	36	67,9%
Relaciones interpersonales	1	1,9%	16	30,2%	36	67,9%
Iniciativa	0	0,0%	20	37,7%	33	62,3%
Responsabilidad	4	7,5%	22	41,5%	27	50,9%
Oportunidad	1	1,9%	25	47,2%	27	50,9%
Planificación	3	5,7%	31	58,5%	19	35,8%
Calidad de trabajo	2	3,8%	35	66,0%	16	30,2%

Figura 1

Porcentaje de trabajadores según nivel de desempeño laboral por cada dimensión



En la tabla 1 y figura 1 se evidencia que los trabajadores tienen mayor desempeño en las dimensiones en cumplimiento de normas, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales e iniciativa por encima del 60% otorgándose en la categoría excelente.

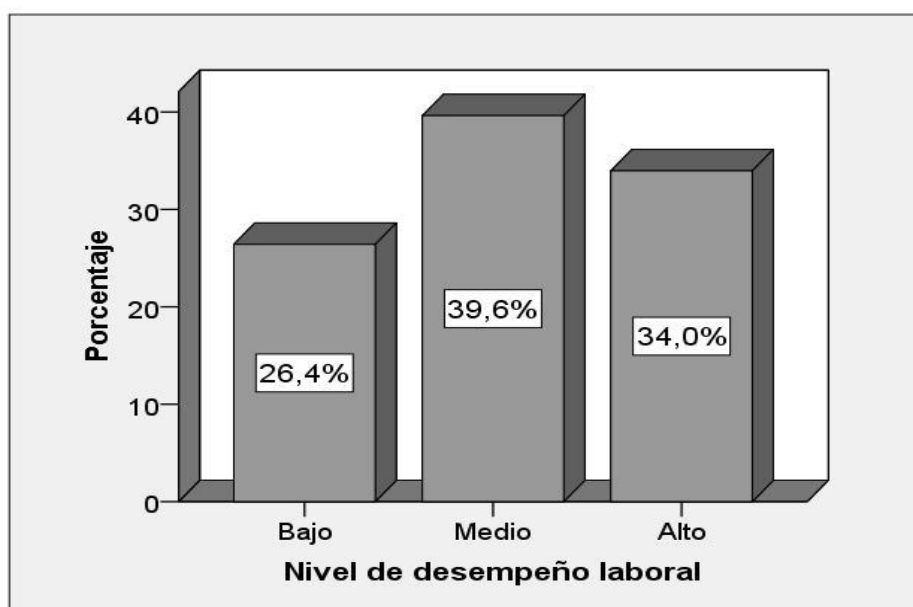
Tabla 2

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la DISA IV Lima Este, 2016

Nivel de desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	26,4
Medio	21	39,6
Alto	18	34,0
Total	53	100,0

Figura 2

Porcentajes según el nivel de desempeño laboral



En la tabla 2 y figura 2 se evidencia que existe más trabajadores con desempeño de nivel medio (39.6%), hay más porcentaje de trabajadores con desempeño laboral de nivel alto (34%) que bajo (26.4%).

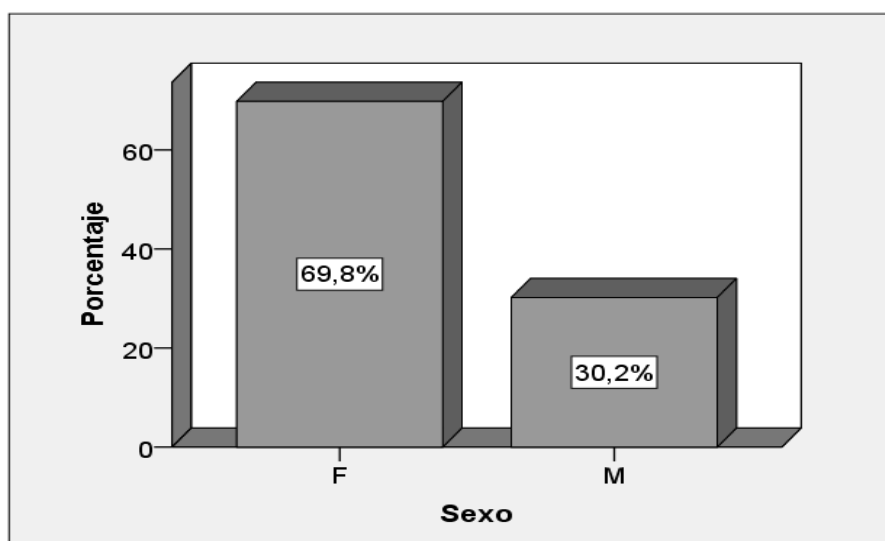
Tabla 3

Frecuencia de trabajadores según sexo – DISA IV Lima Este 2016

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
F	37	69,8
M	16	30,2
Total	53	100,0

Figura 3

Porcentajes de trabajadores según sexo



En la tabla 3 y figura 3 se observa que en la DISA IV Lima Este, hay más trabajadores de sexo femenino que representa el 69.8% de un total de 53 trabajadores.

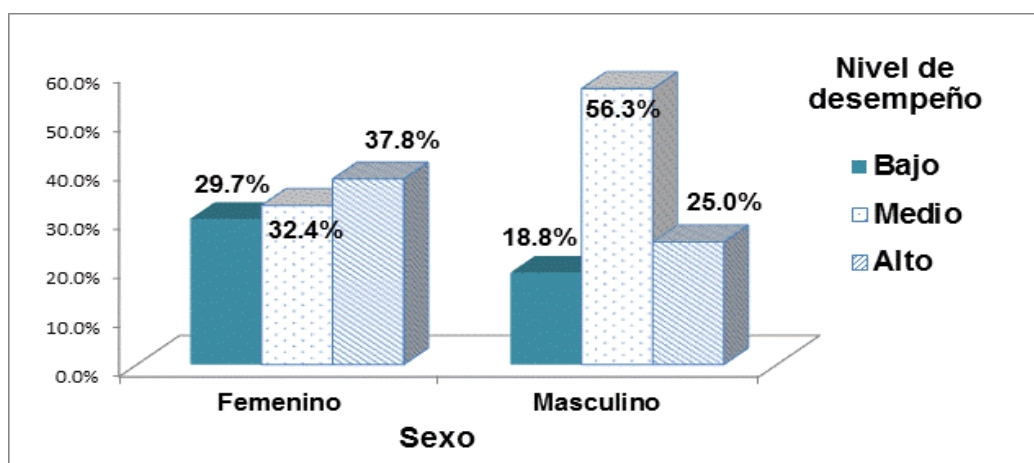
Tabla 4

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores según sexo

Sexo	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Femenino	11	29.7%	12	32.4%	14	37.8%	37	100.0%
Masculino	3	18.8%	9	56.3%	4	25.0%	16	100.0%
Total	14	26.4%	21	39.6%	18	34.0%	53	100.0%

Figura 4

Porcentaje de trabajadores según nivel de desempeño laboral y sexo



En la tabla 4 y figura 4 se percibe que el (37.8%) de los trabajadores de sexo femenino tienen mayor porcentaje de nivel alto de desempeño laboral que los varones (25.0%). Mediante la prueba no paramétrica de Chi Cuadrada ($\chi^2 = 2.65$, $p = 0.266 \geq 0.05$) se concluye que el desempeño laboral es independiente del sexo de los trabajadores.

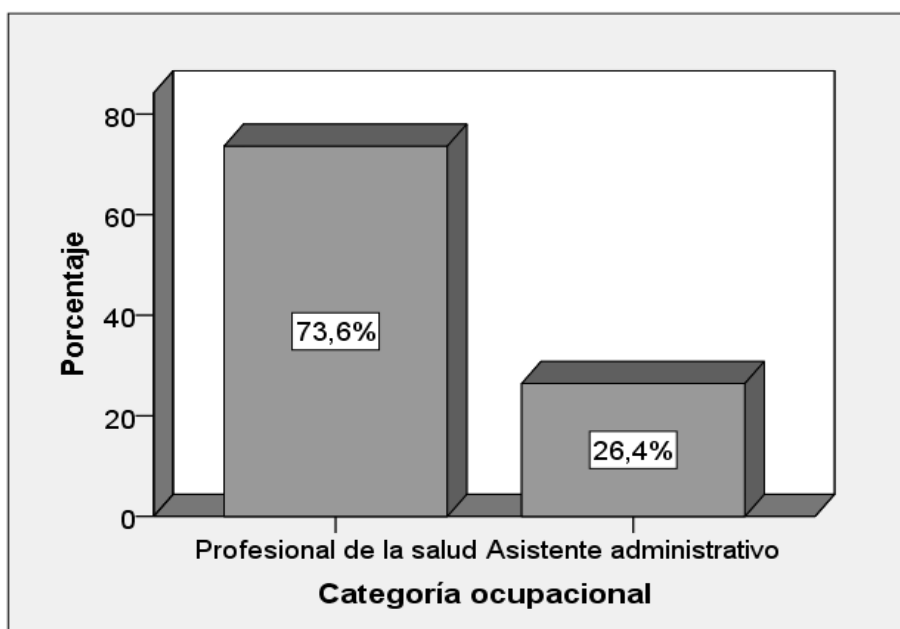
Tabla 5

Frecuencia de trabajadores según categoría ocupacional – DISA IV Lima Este, 2016

Categoría ocupacional	Frecuencia	Porcentaje
Profesional de la salud	39	73,6
Asistente administrativo	14	26,4
Total	53	100,0

Figura 5

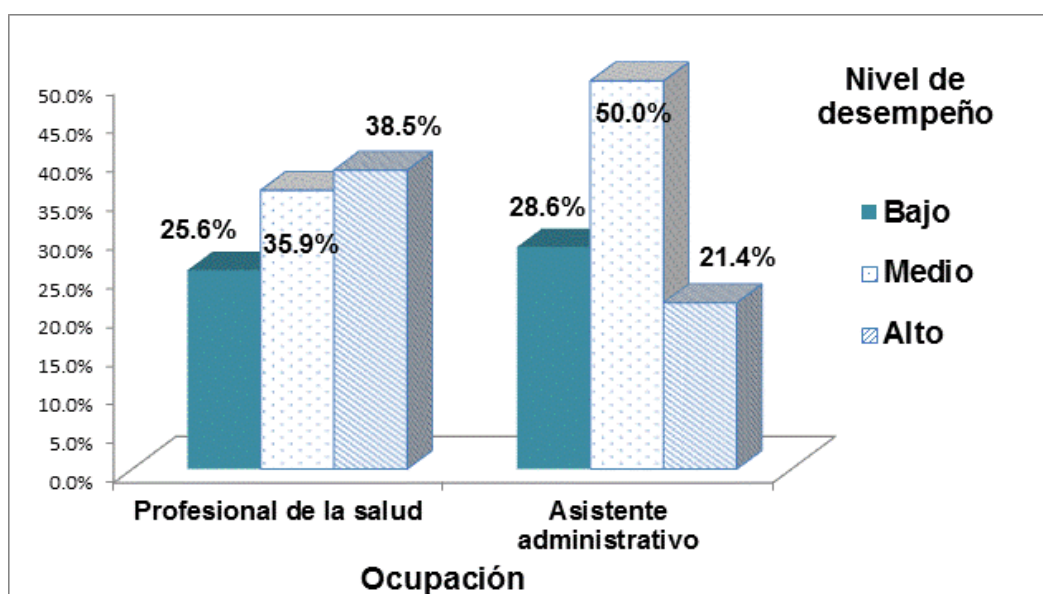
Porcentaje de trabajadores según categoría ocupacional



En la tabla 5 y figura 5 se evidencia que en la DISA IV Lima Este hay más profesional de salud que representa el (73.6%) de un total de (53) trabajadores.

Tabla 6*Nivel de desempeño laboral de los trabajadores según categoría ocupacional*

Categoría Ocupacional	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Profesional de la salud	10	25,6%	14	35,9%	15	38,5%	39	100,0%
Asistente administrativo	4	28,6%	7	50,0%	3	21,4%	14	100,0%
Total	14	26,4%	21	39,6%	18	34,0%	53	100,0%

Figura 6*Porcentaje de trabajadores según nivel de desempeño laboral y categoría ocupacional*

En la tabla 6 y figura 6 se observa que los profesionales de la salud tienen mayor porcentaje de nivel alto de desempeño laboral (38.5%) que los asistentes administrativos (21.4%). Mediante la prueba no paramétrica de Chi Cuadra ($\chi^2 = 1.43$, $p = 0.489 \geq 0.05$) se concluye que el desempeño laboral es independiente de la ocupación de los trabajadores.

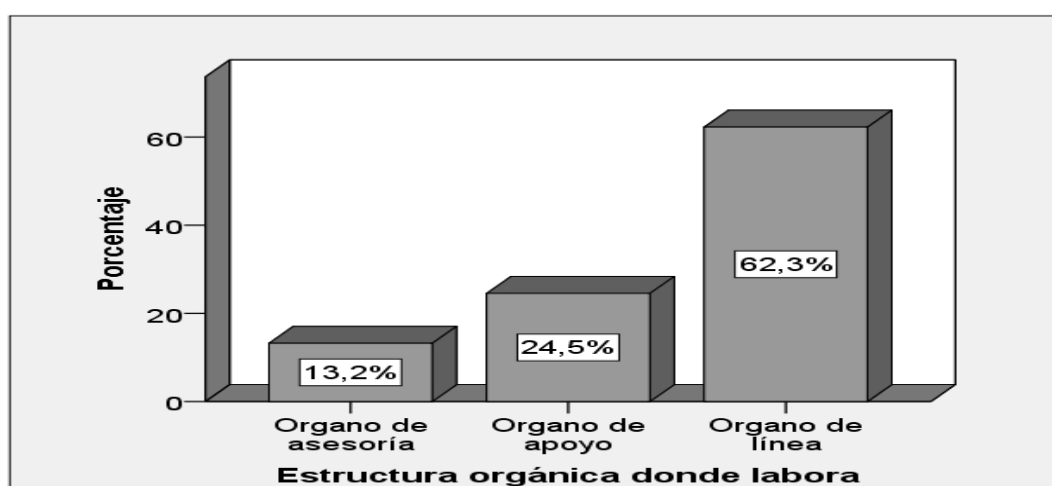
Tabla 7

Frecuencia de trabajadores según estructura orgánica donde labora – DISA IV Lima Este, 2016

	Frecuencia	Porcentaje
Órgano de asesoría	7	13,2
Órgano de apoyo	13	24,5
Órgano de línea	33	62,3
Total	53	100,0

Figura 7

Porcentaje de trabajadores según estructura orgánica donde labora



En la tabla 7 y figura 7 se estima que en la DISA IV Lima Este, hay más trabajadores que laboran en el órgano de línea que representa el 62.3% de un total de 53 trabajadores estudiados.

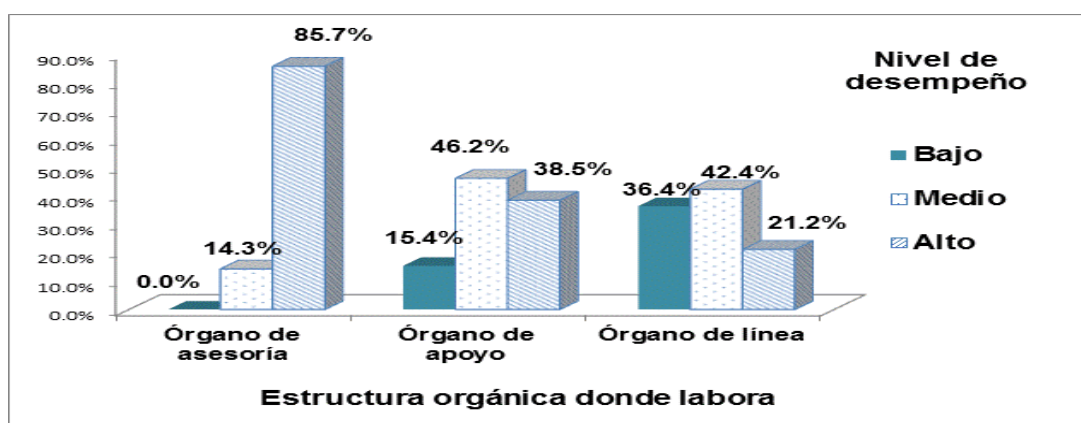
Tabla 8

Nivel de desempeño laboral de trabajadores según estructura orgánica donde labora – DISA IV Lima Este, 2016

Estructura orgánica donde labora	Nivel de desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Órgano de asesoría	0	0,0%	1	14,3%	6	85,7%	7	100,0%
Órgano de apoyo	2	15,4%	6	46,2%	5	38,5%	13	100,0%
Órgano de línea	12	36,4%	14	42,4%	7	21,2%	33	100,0%
Total	14	26,4%	21	39,6%	18	34,0%	53	100,0%

Figura 8

Porcentaje de trabajadores según nivel de desempeño laboral y estructura orgánica donde labora



En la tabla 8 y figura 8 se aprecia que los trabajadores que laboran en el órgano de asesoría (85.7%) presentan mayor porcentaje de nivel alto de desempeño laboral que los que trabajan en órgano de apoyo (38.5%) y de línea (21.2%). Mediante la prueba no paramétrica de Chi Cuadra ($\chi^2 = 12.20$, $p = 0.016 < 0.05$) se concluye que el desempeño laboral depende de la estructura orgánica donde labora los trabajadores.

4.2 Prueba de hipótesis

Ho: La variable desempeño laboral tiene una distribución normal

Ha: La variable desempeño laboral no tiene una distribución normal

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Desempeño laboral	5,912	53	,061

En la tabla 9 se presenta el resultado de la prueba no paramétrica de Kolmogorov Smirnov ($p \geq 0.05$), donde se decidió no rechazar la hipótesis nula por lo tanto, se finaliza que la variable desempeño laboral tiene una distribución normal.

Hipótesis específica 1

H₀: $\mu_1 - \mu_2 = 0$ (no existe diferencia del puntaje promedio de desempeño laboral entre varones y mujeres).

H_a: $\mu_1 - \mu_2 \neq 0$ (existe diferencia del puntaje promedio de desempeño laboral en varones y mujeres).

Tabla 10

Estadística descriptiva e inferencial del desempeño laboral según sexo, 2016

Sexo	Desempeño laboral			Prueba t	p – valor
	N	Media	Desviación estándar		
Femenino	37	63.66	5.59	0.07	0.945
Masculino	16	63.55	5.34		

En la tabla 10 se aprecia que el promedio del desempeño laboral tanto en los varones como en las mujeres es aproximadamente 64 puntos. Se realizó la prueba paramétrica de *t student* para comparar el desempeño laboral promedio entre los trabajadores varones y mujeres, donde el 95% obtuvo un nivel de confianza se concluye que no existe diferencia del puntaje promedio de desempeño laboral entre varones y mujeres.

Hipótesis específica 2

H₀: $\mu_1 - \mu_2 = 0$ (no existe diferencia del puntaje promedio de desempeño laboral entre los profesionales de salud y los asistentes administrativos).

H_a: $\mu_1 - \mu_2 \neq 0$ (existe diferencia del puntaje promedio de desempeño laboral entre los profesionales de salud y los asistentes administrativos).

Tabla 11

Estadística descriptiva e inferencial del desempeño laboral según categoría ocupacional, 2016

Categoría ocupacional	Desempeño laboral			Prueba t	p- valor
	N	Media	Desviación estándar		
Profesional de la salud	39	63.99	5.62		
Asistente administrativo	14	62.63	5.05	0.798	0.429

En la tabla 11 se observa que el promedio del desempeño laboral de los profesionales de la salud es aproximadamente 64 puntos, mientras que el puntaje promedio de los asistentes administrativos es aproximadamente 63 puntos, empíricamente hay una cierta diferencia entre estos grupos ocupacionales. Se realizó la prueba paramétrica de *t student* para comparar el desempeño laboral promedio entre los trabajadores los grupos ocupacionales, donde se obtuvo un nivel de confianza al 95% del cual se concluye que no existe diferencia del puntaje promedio de desempeño laboral entre los profesionales de la salud y asistentes administrativos.

Hipótesis específica 3

Ho: $\mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ (el puntaje promedio de desempeño laboral es igual en las estructuras orgánicas donde laboran los trabajadores).

Ha: $\mu_i \neq \mu_j$ (puntaje promedio de desempeño laboral es diferente en al menos dos estructuras orgánicas donde laboran los trabajadores).

Tabla 12

Estadística descriptiva e inferencial del desempeño laboral según estructura orgánica donde laboran, 2016

Estructura orgánica donde laboran	Desempeño laboral			F de Fisher-Snedecor (F)	p – valor
	N	Media	Desviación estándar		
Órgano de asesoría	7	68.50	1.21	4.53	0.016
Órgano de apoyo	13	64.48	4.94		
Órgano de línea	33	62.26	5.62		

En la tabla 12 se evidencia que los trabajadores que dependen del órgano de asesoría tienen mayor puntaje promedio de desempeño laboral (68.50 puntos) y los trabajadores que se encuentran en el órgano de línea son los que obtuvieron menor promedio de desempeño laboral (62.26 puntos), empíricamente hay una cierta diferencia entre estas dos estructuras orgánicas. Se realizó la prueba paramétrica de *F de Fisher-Snedecor* más conocido como el análisis de varianza (ANOVA) donde se concluye que se rechaza la hipótesis nula con un nivel de 95% de confianza y se decide que el puntaje promedio de desempeño laboral es diferente en al menos dos estructuras orgánicas donde laboran. Como en la prueba de hipótesis anterior se encontró que existe diferencia del promedio de desempeño laboral al menos en dos estructuras orgánicas. Entonces faltaría probar entre que estructuras orgánicas el promedio de desempeño laboral es diferente, puede ser el caso que el promedio de desempeño laboral es diferente en las tres estructuras orgánicas, o puede ser el caso que el promedio de desempeño laboral es igual en dos estructuras orgánicas y en una estructura orgánica es diferente. Para ello es necesario realizar las comparaciones múltiples, en este estudio se utilizó la comparación múltiple de Scheffe, se aplica esta prueba cuando se tienen tamaños diferentes en cada grupo.

Tabla 13

Prueba de comparación múltiple Scheffe del promedio de desempeño laboral entre los diferentes pares de estructuras orgánicas, DISA IV Lima Este, 2016

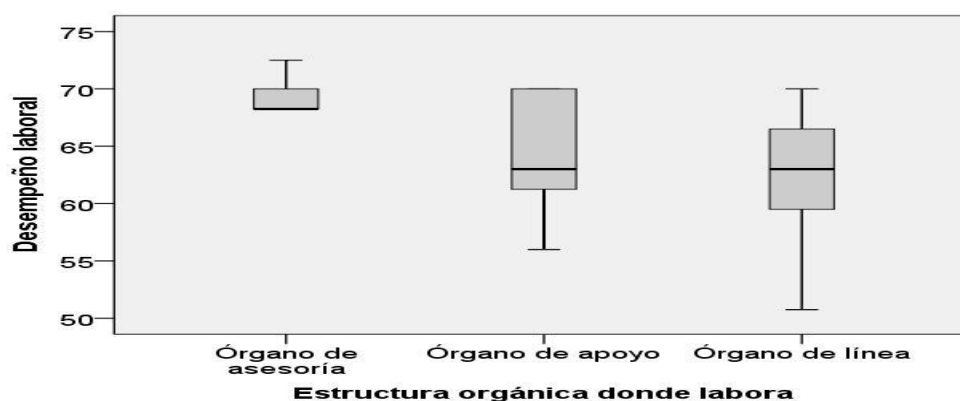
(I) Estructura orgánica donde labora	(J) Estructura orgánica donde labora	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.
Órgano de asesoría	Órgano de apoyo	4.01923	2.40203	,256
	Órgano de línea	6.24242*	2.13210	,019
Órgano de apoyo	Órgano de asesoría	-4.01923	2.40203	,256
	Órgano de línea	2.22319	1.67778	,422
Órgano de línea	Órgano de asesoría	-6.24242*	2.13210	,019
	Órgano de apoyo	-2.22319	1.67778	,422

* La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.

En la tabla 13 se aprecia que la probabilidad de la comparación entre el órgano de asesoría y órgano de línea desempeño laboral entre los trabajadores, donde se rechaza la hipótesis nula con un nivel de confianza de (95%) y se finiquita que existe diferencia significativa entre el promedio de desempeño laboral entre los trabajadores de órganos de asesoría y de línea, este resultado también se puede apreciar la figura 8.

Figura 9

Gráfica de caja y bigote del puntaje de desempeño laboral según la estructura orgánica donde labora los trabajadores de la DISA IV Lima Este, 2016



V. DISCUSIÓN

Después de haber realizado el estudio descriptivo de los resultados obtenidos en relación con el objetivo general y la hipótesis general, se verificó en la tabla 1 el nivel de desempeño laboral por cada dimensión donde se aprecia que los trabajadores tienen mayor desempeño en las dimensiones: cumplimiento de normas (90.6%), confiabilidad y discreción (67.9%), relaciones interpersonales (67.9%) e iniciativa (62.3%) siendo el nivel de desempeño excelente fue por encima de (60%) y respecto a las demás dimensiones como: las relaciones interpersonales (50.9%), oportunidades (50.9%), planificación (58.5%) y calidad de trabajo (66.0%) se encuentran en la escala de valoraciones muy bueno y un porcentaje mínimo del nivel regular.

Al comparar las ocho dimensiones se concluye que el personal de la Dirección de Salud IV Lima Este predomina los niveles excelente y muy bueno, es decir, la actuación de los trabajadores se encuentra en función a las actividades que se desempeña alineados con la meta organización como lo expone (Besseyre, 1990). Para Carrasco (2009) puntualizó que para lograr el output de los objetivos se debe obtener en un plazo fijo. Asimismo, Baggini (1999) y Ruiz et al. (1994) especificaron que la estimación del desempeño viene hacer el enlace entre el trabajo logrado y los efectos conseguidos a favor de los objetivos institucionales, ya que pueden ser valorados por su capacidad y grado de responsabilidad en la organización. SERVIR (2020) describe la importancia de la evaluación no es solamente una actividad que se encarga de juzgar el rendimiento del trabajador sino que incluye elementos que van a orientar medidas en concordancia a las metas institucionales.

En relación al objetivo 1 y la prueba de hipótesis específica 1, se observó en la tabla 3 que hay más personal de sexo femenino que representa el (69.8%) y del sexo masculino el (30.2%) de un total de (53) trabajadores donde se comparó el nivel del desempeño laboral entre los trabajadores varones y mujeres hallándose que el puntaje promedio de desempeño laboral entre ambos sexos es igual ($p \geq 0.05$) con un (95%) de confianza concluyendo que no existe diferencia en los puntajes promedios. Este resultado es parecido al estudio realizado por Rocancio y Pregonero (2013) donde demostraron que la variable género no tiene un efecto

significativo sobre el nivel de capacitación, ni en el desempeño, es decir, que ambos géneros tuvieron una buena evaluación en las dos variables tanto en capacidades como el de desempeño. Asimismo, se puede apreciar en la tabla 4 que el (37.8%) del sexo femenino tienen mayor porcentaje de nivel alto de desempeño laboral que los varones que figuran el (25.0%) al cotejarlo se determinó que el nivel de desempeño es independiente del sexo de los trabajadores. También, el resultado es similar al estudio elaborado por Chiang y San Martín (2015) donde hallaron que no hay niveles bajos de desempeño y en la escala de satisfacción hay una correlación positiva entre los funcionarios de ambos géneros, es decir, conservan un agradable ambiente laboral con sus compañeros y a su vez les permite evaluar las estrategias públicas.

En relación al objetivo 2 y la prueba de hipótesis específica 2, se cotejo con la tabla 5, donde el (73.6%) de (39) profesionales de la salud representa la mayoría y el (26.45%) de (14) asistentes administrativos de un total de (53) trabajadores estudiados. Respecto a la tabla 6 se aprecia que el (38.5%) de los profesionales de la salud tienen mayor porcentajes de nivel alto de desempeño laboral que los asistentes administrativos (21.4%) donde al compararlo con la prueba no paramétrica de Chi cuadrada se encontró con un nivel de significancia de 5% concluyendo que el nivel de desempeño laboral es independiente de la ocupación de los trabajadores. Por otro lado en la tesis realizada por Enríquez (2014) evaluó a (164) empleados de diferentes áreas de trabajo del cual arrojó como resultado que el (39.6%) son del área médica, el (25.6%) del área administrativa y el (34.8%) son de apoyo donde enfatiza que el nivel de desempeño alcanzado proyecta un nivel de desempeño laboral entre muy de acuerdo y totalmente de acuerdo en relación al trabajo efectuado, comprobó que la motivación es un componente valioso en el desempeño ya que tiene un impacto en sus niveles de producción respaldando en el servidor un trabajo de equipo en el logro de los objetivos.

En cuanto al objetivo 3 y la prueba de hipótesis específica 3, se verificó con la tabla 7, donde podemos apreciar que en la DISA IV Lima Este hay más trabajadores que laboran en el órgano de línea que representa el (62.3%), el órgano de apoyo (24.5%) y el órgano de asesoría (13.2%) de un total de (53) trabajadores. Respecto a la tabla 8 se apreció que los trabajadores que laboran en los órganos de asesoría

(85.7%) presentan mayor porcentaje de nivel alto de desempeño laboral que los que trabajan en órgano de apoyo (38.5%) y línea (21.2%) mediante la prueba no paramétrica de Chi Cuadra se encontró con un nivel de significancia de (5%) y concluye que el desempeño laboral depende de la estructura orgánica donde labora el personal. Carrión (2010) analizó la eficacia de los servicios donde determinó que a pesar de la implementación de la evaluación de desempeño no ha aportado a optimizar los servicios y para mejorar tales resultados se deben de considerar otros factores como un cambio integral a nivel organizacional con funciones y objetivos acorde a la institución. Para Chiavenato (2014), Werther y Davis (1995) mencionaron que las evaluaciones de desempeño deben formalizarse y tienen como principio la necesidad de evaluar el rendimiento del trabajador, ya que son ellos, quienes forman parte de la organización.

Los trabajadores de la DISA IV Lima Este, en su mayoría presentan desempeño laboral de nivel medio que representa el (39.6%) de los (53) trabajadores estudiados, este resultado es coherente al estudio realizado por Ossco (2015) muestra que el (34.3%) de trabajadores se desempeñan en forma regular (bueno), el (20%) en forma destacada, un (20%) en forma escasa y un (11.4%) no se desempeñan adecuadamente, concluyó en sus resultados que, solamente el (48.6%) si ejecutan la planificación de programas al personal afirmando una débil gestión del talento humano y este proceso interviene en el rendimiento de los participantes al no desempeñarse debidamente. Asimismo, para alcanzarlo se debe implementar estrategias de intervención que brinden las competencias necesarias, un empleado satisfecho alcanza un rendimiento laboral adecuado y contribuye en el desarrollo de la organización.

Sin embargo estos resultados no son coherentes al estudio realizado por Barahona (2016) donde encontró que el desempeño laboral de nivel bueno fue (86,67%), posiblemente esta diferencia se debe a que en el estudio de esta autora participaron solo trabajadores administrativos y comprobó que al evaluar los niveles de percepción de cada trabajador en proporción a los escenarios de la organización como la interacción, la alineación, las capacidades del trabajador pueden influir en el rendimiento laboral, tampoco es coherente al estudio realizado por Prado (2015) quien determinó que el ambiente laboral es un componente primordial para

conservar un apropiado desempeño laboral existiendo una vinculación positiva en la organización, donde encontró que el nivel de desempeño que se dió en los trabajadores fue alto en el (58.33%) del total de encuestados y en menores proporciones los niveles medio y bajo, es decir, que la percepción que tiene el trabajador es aceptable en cuanto a la satisfacción y la ejecución en el logro de las metas pero hay un gran porcentaje que se sienten insatisfechos y desmotivados debido a los factores que intervienen directamente y se perciban como preocupados dentro de la organización. En cambio Casa (2015) demostró que el (40.48%) de los encuestados están medianamente en acuerdo que la gestión por competencia influye en el desempeño laboral asimismo, indicó que los entrevistados no están conforme con la gestión, ya que, al no establecer criterios o parámetros en la organización los cambios no se formalizarán eficientemente en la identificación de las tareas o funciones del puesto y esto va a generar un deficiente desempeño laboral.

En síntesis en este estudio se evaluó a (53) trabajadores, de los cuales se encontró mayor porcentaje de trabajadores de sexo femenino (69.8%), participaron en mayor proporción trabajadores del área de salud (73.6%) y la mayoría pertenece al órgano de línea (62.3%), al llevar a cabo el análisis en base a las teorías que incidieron en el desempeño laboral tenemos la propuesta de las necesidades de logro de McClellan donde enfatiza que el impulso que tiene el individuo de sobre salir en relación con un grupo le motivan a trabajar energicamente cuando se les otorga un valor a sus éxitos en la actuación de las funciones que se desempeñan, estas personas tienden a ocupar puestos gerenciales y prefieren colaboradores idóneos para continuar con sus expectativas laborales evita contacto afectivo. Y como lo detalla, las necesidades de autorrealización de Maslow donde enfocan que los trabajadores están predispuestos en pronunciarse mediante el impulso de prevalecer cada vez más y puede llegar al punto de desear más recompensa.

Serpa (2019) concluyó que la productividad es uno de los mecanismos que establece el rango de competitividad en la organización y por ende influye en el desempeño laboral del trabajador, ya que, encontró que el (76 %) de producción se ubica en un nivel bajo mientras que el (84%) consiguieron un desempeño

medio, es decir, que los procesos que lleva acabo la organización es limitante ya que no comprende las necesidades del empleado para realizar sus funciones. Para otros autores como Chiavenato (2009) y Sandoval et al. (2012) manifestaron que la organización evalúa el rendimiento del empleado en base a sus metas Institucionales, para ello, deben de mantener una política objetiva, eficiente, consistente y clara.

En cuanto al DL 1023 (2008) las entidades públicas están sujetas al sistema administrativo de Gestión de RRHH del cual establecen políticas para implementarlos de acuerdo a las funciones definidas. Como lo plantea Chiavenato (2002) los principales procesos de la gestión se centran en seis vertientes que están influenciados por las condiciones internas y externas, entre ellos tenemos, la atención en el diseño de cargo y la evaluación de desempeño ¿Qué debería hacer las personas? La importancia de la utilidad de esos indicadores no solamente se relaciona con mejorar el cumplimiento de los estándares institucionales dentro de la organización, si no, también que se crea un ambiente agradable de trabajo con funciones establecidas, un personal con capacitaciones constante para el adecuado desempeño y las condiciones apropiadas para realizarlo.

Para Carrión 2010 los procedimientos metodológicos de la medición del rendimiento del trabajador se convierten en una fuente de alineación con los objetivos institucionales y el compromiso del empleado cuando integra su confianza con la organización. Según Pérez (2019) sustenta que el desempeño es el suceso y el resultado de ejecutar un deber y obtener experiencias y pericias por medio de su esfuerzo. Mazariegos (2019) puntualiza que la valoración del desempeño es la representación clave para las instituciones. Para que un sistema de evaluación sea válido, confiable y eficaz se deben de puntualizar los criterios del proceso de la evaluación sin restricciones respecto al comportamiento del evaluado con el objeto de definir las causas, establecer acuerdos y fomentar la sostenibilidad y la competitividad.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** En este estudio se encontró que la mayoría de los trabajadores presentan desempeño laboral de nivel medio que representa el (39.6%) de los (53) trabajadores estudiados y que tienen mayor desempeño en las dimensiones cumplimiento de normas, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales e iniciativa donde el nivel de desempeño excelente fue por encima de (60%).
- Segunda:** En el presente estudio se comparó el desempeño laboral entre los trabajadores varones y mujeres y se denotó que el puntaje promedio de desempeño laboral entre varones y mujeres es igual ($p \geq 0.05$).
- Tercera:** En este estudio se comparó el desempeño laboral entre los profesionales de la salud y asistentes y se halló que el puntaje promedio de desempeño laboral entre ambos grupos es igual ($p \geq 0.05$).
- Cuarta:** En el presente estudio se determinó que puntaje promedio de desempeño laboral es diferente en al menos dos estructuras orgánicas donde laboran ($p < 0.05$) y se comprobó que el promedio de desempeño laboral los trabajadores de órganos se asesoría es mayor al desempeño promedio del órgano de línea ($p < 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Sensibilizar a los supervisores, jefes del área y al personal en general en relación al proceso de la evaluación de desempeño laboral y sus criterios básicos a considerar.
- Segunda:** Fortalecer los procedimientos del sistema de evaluación mediante normas claras y objetivas de acuerdo a las políticas públicas establecidos por SERVIR.
- Tercera:** Instruir al servidor público sobre las funciones del puesto que ocupa, las expectativas de la organización y las medidas correctivas que el supervisor considera en el proceso de la evaluación en base a los resultados alcanzados y el grado de compromiso institucional.
- Cuarta:** Implementar un sistema de evaluación de desempeño laboral que sea más objetivo, confiable, práctico y a su vez garantice efectividad del mismo con un enfoque nuevo integral al desarrollo personal y un mejoramiento continuo de las competencias laborales.

REFERENCIAS

- Alarcón, D. (2015). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*. (Tesis de titulación. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía. Escuela de Administración de Empresa y Marketing; Ecuador). www.repositorioupec.edu.ec/bitstream/123456789/315/1/281%20La%20Gestión%20del%20talento%20humano%20y%20su%20relación%20con%20el%20desempeño%20laboral%20de.pdf.
- Álvarez, B et al. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Revista Didasc@lia: Didáctica y educación*. Vol. IX. Año 2018. Número 2, Abril-Junio. <https://dialet.unirioja.es>
- Alles, M. (2009). *La trilogía diccionario de competencias*. Buenos Aires, Argentina.
- Alles, M. (2010). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencia*. Argentina.
- Arias, F; y Heredia, V. (2006). *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*. México.
- Barahona, S. (2015). *Influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral del personal administrativo de un museo de la ciudad de Quito*. (Tesis de maestría. Universidad Central de Ecuador de la Facultad de Ciencias Psicológicas. Instituto de Investigación y Postgrado). <http://www.dspace.uce.edu.e:8080/bitstream/25000/7194/1/T-uce-0007-47pg.pdf>
- Bedoya, S. (2003). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. (Tesis magister. Universidad Nacional San Marcos. Perú). <http://www.sisbib.unmsm.edu.pe> › Colección digital
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Tipos de investigación*. Universidad de la Sabana.

- Bensusán, G. (2009, setiembre-diciembre). La inspección del trabajo en América Latina: Teorías, contextos y evidencias. *Revista científica. Estudios Sociológicos*, Vol. XXVII, número 81 (p 989-1040). Distrito Federal, México.
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones interpersonales*. México.
- Casa, M. (2015). *La gestión por competencia y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo-2015*. (Tesis de titulación. Facultad de Ciencias de la Empresa. Escuela Profesional de Administración de Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas. Perú). <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/242>
- Carrión, M. (2010). *Análisis del sistema de evaluación de desempeño de los servidores públicos del sector salud en la provincia de Loja y su incidencia en la calidad de los servidores*. (Tesis de maestría. Escuela de Ciencia Jurídica de la Universidad Católica de Loja Ecuador)
<http://www.dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/4910/1/TesisMiltonCarri on.pdf>
- Cama, J. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Jerónimo*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Nacional José María Arguedas - Perú)
<https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/242>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación*. San Marcos. Perú.
- ContraPeso.info. (2012). *Definición de sexo*. <http://contrapeso.info/2012/sexo-y-genero-definiciones/>
- Cornelio López, T. (2011). *Evaluación de 360° del desempeño laboral de los supervisores del área de corte de industrias citrícolas de Montemorelos*. (Tesis magister). Universidad Montemorelos de la Facultad de Ciencias de la Administración. México.
<http://www.dspace.biblioteca.um.edu.mx/.../Tesis%20Maestría%20Tamara%20Cornelio%20López>

- Chiang, M; y San Martin, N. (2015, diciembre). Análisis del sistema de evaluación de desempeño en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista Ciencia y Trabajo*, volumen. 17 N°54 Santiago; Chile 54.
http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071824492015000300001&script=sci_arttext&tlng=en
- Chiavenato, I. (2009). *Administración del Capital Humano. La gestión del activo más valioso de la organización*. Colombia.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chirito, E; y Raymundo, S. (2015). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank, Tienda de Huacho, periodo 2014*. (Tesis de titulación. Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo. Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión Perú).
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/332>. Date: 2015 2015.
- Decreto Supremo N° 043-2006-PCM. Lineamientos para la elaboración y aprobación del Reglamento de Organización de Funciones. Perú.
- Decreto Legislativo N° 276. Ley de la Base de la Carrera Administrativa. Perú.
- Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH. *Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE*. Perú.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto Visión en México*. (Tesis de maestría. Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad de Morelos. México).
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/381/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Federación Internacional de Sociedad de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (2010). *Manual de orientación. Planificación de proyectos y programas. Estrategia 2020*. Ginebra, Suiza.
www.ifrc.org/Global/Publications/monitoring/PPP-Guidance-Manual-SP.pdf
- Ganddy, F. (1996). *Manual de programas de Desarrollo de Recursos Humanos*. Barcelona, Madrid.
- Gary, D; y Juárez, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano*. Ciudad de México.
- Inca, K. (2015). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas*. (Tesis de titulación. Escuela Profesional de Administración de Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas; Perú).
repositoriounajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE%20Inca%20Allcahuaman.Gertion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=18&15Allowend=y
- Jara, M et al. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Genca*, vol 23, número 83 de la Universidad de Zulia.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Mejía Chan, Y. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales*. (Tesis de titulación). Universidad Rafael Landívar del Campus Central de la ciudad de Quetzaltenango. Guatemala.
<http://www.biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- Hernández, S; Fernández, C; y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México.
- Hoyos, W (2010). Diseño de perfil del cargo basado en competencias Universidad EAFIT. *Revistas académicas*. Vol. 46. N° 159. 2010. pp 11-30.
<http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1063>

- Organización Mundial de la Salud. (2006). *Define sexo*.
http://sexosaludyenfermeria.blogspot.pe/p/definiciones-de-la-oms_22.html
- Organización Panamericana de la Salud. (2000). *Define sexo*.
<http://www.amssac.org/biblioteca/definiciones-basicas/>
- Ossco, H. (2014). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Pacucha Andahuaylas-Apurímac*. (Tesis de titulación. Escuela Profesional de Administración de Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas; Perú).
repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE%20Ossco%20Peralta.Gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=18&isAllowend=y
- Pérez Montejó, A. (2009). *Propuesta de un sistema para la evaluación de desempeño laboral en una empresa manufacturera*. (Tesis magister). Instituto Politécnico Nacional. Unidad profesional interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencia Sociales Administrativa. México.
<http://www.repositoriodigital.ipn.mx/.../Tesis%20perez%20montejo%20anna.pdf>
- Pirámide de Maslow. *La jerarquía de las necesidades humanas*. <https://psicología y mente.net/psicología/pirámide-de-Maslow>.
- Prado, C. (2015). *Relación entre el clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativo*. (Tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Perú).
- Quintanilla, K. (2008). *“Gestión por competencias y desempeños laborales en las municipalidades de Ayacucho”*. Perú. unsch.edu.pe/handle/UNSCH/1456
<http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/1940>
- Ramírez, D. (2006). La importancia de la evaluación del desempeño en la Gerencia de la Ciencia. *Revistas Científicas Ciencias Holguín*. Vol. XII, núm. 4, octubre-diciembre, 2006, pp. 1-8 Centro de Información y Gestión Tecnológica de Santiago de Cuba. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517920002.pdf>

- Resolución Ministerial N° 626-2008. *Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral. Aprueba la Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01. Normas y procedimientos para el proceso de Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral.* Perú.
- Roncancio, L; y Pregonero, M. (2013). *Capacitación en relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa CELPRO S.A.S.* (Tesis doctoral. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Bogotá).
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/10753/RoncancioQuinteroLeidyViviana2013.pdf?sequence=1>
- Tamayo, T. (1999). *Proceso de investigación Científica.* México.
- Torres, E; y Zegarra S. (2015, julio-diciembre). Clima Organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivariana en la ciudad de Puno 2014. *Revista Comunicación* vol.6 N° Puno.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S221971682015000200001&script=sci_arttext&tlng=en
- Salgado, J. (2011). Performance Appraisal in the Public administration of the principality of Asturias: An analysis of psychometric properties. Universidad de Santiago de Compostela. Madrid. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones.* Vol.27n°2,2011. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2011v27n2a1>
- Sandoval, F. et al. (2012). Gestión de perfiles de cargos laborales basado en competencia. *Revista Venezolana de Gerencia,* Año 17, N°. 60.
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29024892006.pdf>
- Sánchez, J. (2012, enero-junio). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Revista científica pensamiento y gestión* N° 32. jsanchez@utalca.cl
- Sastre y Aguilar (2003). *Dirección de Recursos Humanos: Un enfoque estratégico.* Madrid. Mc Graw Hill.

Serpa, A. (2019). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú 2017*. Tesis para obtener el grado de Maestro en Trabajo Social Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

Schermerhorn, H. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.

Werther y Davis (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL (PROFESIONAL) 1ER SEMESTRE - 2016													
Nº	SEXO	CARGO PRESUPUESTAL	PLANIFICACION	RESPONSABILIDAD	INICIATIVA	OPORTUNIDAD	CALIDAD DE TRABAJO	CONFIABILIDAD Y DISCRECION	RELACIONES INTERPERSONALES	CUMPLIMIENTO DE NORMAS	PUNTAJE DESEMPEÑO Y CONDUCTA	ORGANO Y/O UNIDAD ORGANICA	ESTRUCTURA ORGANICA
1	F	ENFERMERA/O	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	OFICINA DE EPIDEMIOLOGIA	ÓRGANO DE ASESORÍA
2	M	ENFERMERA/O	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	70.00	OFICINA DE EPIDEMIOLOGIA	ÓRGANO DE ASESORÍA
3	F	ENFERMERA/O	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	70.00	OFICINA DE EPIDEMIOLOGIA	ÓRGANO DE ASESORÍA
4	F	MEDICO	7	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	OFICINA DE EPIDEMIOLOGIA	ÓRGANO DE ASESORÍA
5	F	ASIST. ADMINIST. I	8.75	8.75	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	66.50	OFICINA EJECUTIVA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	ÓRGANO DE ASESORÍA
6	F	ABOGADO I	8.75	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	68.25	OFICINA DE ASESORIA JURÍDICA	ÓRGANO DE ASESORÍA
7	F	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	8.75	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	68.25	OFICINA DE ASESORIA JURÍDICA	ÓRGANO DE ASESORÍA
8	F	ASISTENTE SOCIAL	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	70.00	OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	ÓRGANO DE APOYO
9	F	EDUCADORA PARA LA SALUD I	8.75	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	66.50	OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	ÓRGANO DE APOYO
10	F	ASISTENTE SOCIAL	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	70.00	OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	ÓRGANO DE APOYO
11	F	ESP.DESARR.RECUR.HU MANOS I	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	ÓRGANO DE APOYO
12	F	ASIST. ADMINIST. I	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	70.00	OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	ÓRGANO DE APOYO
13	M	ESP.DESARR.RECUR.HU MANOS II	7	7	7	7	7	7	7	7	56.00	OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	ÓRGANO DE APOYO
14	M	ESP.DESARR.RECUR.HU MANOS I	7	7	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	63.00	OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	ÓRGANO DE APOYO
13	M	MEDICO I	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	70.00	CENTRO DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE EMERGENCIA Y DESASTRE	ÓRGANO DE APOYO
16	F	ESP. ADMINIST. I	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN	ÓRGANO DE APOYO
17	F	ASIST. ADMINIST. II	7	7	8.75	7	7	8.75	7	8.75	61.25	OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN	ÓRGANO DE APOYO
18	F	ASIST. ADMINIST. I	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN	ÓRGANO DE APOYO
19	F	ASIST. EN SERV.SOCIAL I	7	7	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	63.00	OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN	ÓRGANO DE APOYO
20	F	ASIST. ADMINIST. I	7	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN	ÓRGANO DE APOYO
21	M	QUIMICO FARMACEUTICO	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE MEDICAMENTOS, INSUMOS Y DROGAS	ÓRGANO DE LÍNEA
22	F	QUIMICO FARMACEUTICO	7	8.75	7	7	7	7	7	8.75	59.50	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE MEDICAMENTOS, INSUMOS Y DROGAS	ÓRGANO DE LÍNEA
23	F	QUIMICO FARMACEUTICO	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	70.00	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE MEDICAMENTOS, INSUMOS Y DROGAS	ÓRGANO DE LÍNEA
24	F	QUIMICO FARMACEUTICO	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	70.00	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE MEDICAMENTOS, INSUMOS Y DROGAS	ÓRGANO DE LÍNEA

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL (PROFESIONAL) 1ER SEMESTRE - 2016

Nº	SEXO	CARGO PRESUPUESTAL	PLANIFICACION	RESPONSABILIDAD	INICIATIVA	OPORTUNIDAD	CALIDAD DE TRABAJO	CONFIDABILIDAD Y DISCRECIÓN	RELACIONES INTERPERSONALES	CUMPLIMIENTO DE NORMAS	PUNTAJE DESEMPEÑO Y CONDUCTA	ORGANO Y/O UNIDAD ORGANICA	ESTRUCTURA ORGÁNICA
25	F	OBSTETRIZ	5.25	5.25	7	7	5.25	7	7	7	50.75	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD	ÓRGANO DE LÍNEA
26	F	ASIST. ADMINIST. I	5.25	5.25	7	7	7	7	5.25	7	50.75	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD	ÓRGANO DE LÍNEA
27	F	PSICOLOGO	7	7	8.75	7	7	7	8.75	8.75	61.25	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD	ÓRGANO DE LÍNEA
28	F	MEDICO I	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD	ÓRGANO DE LÍNEA
29	M	MEDICO	7	8.75	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	64.75	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS	ÓRGANO DE LÍNEA
30	F	MEDICO I	7	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	66.50	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS	ÓRGANO DE LÍNEA
31	F	CIRUJANO DENTISTA	7	7	7	7	7	7	8.75	8.75	59.50	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS	ÓRGANO DE LÍNEA
32	F	NUTRICIONISTA	7	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	66.50	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS	ÓRGANO DE LÍNEA
33	M	MEDICO I	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	70.00	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS	ÓRGANO DE LÍNEA
34	M	MEDICO	7	8.75	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	64.75	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS	ÓRGANO DE LÍNEA
35	M	CIRUJANO DENTISTA	7	7	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	64.75	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS	ÓRGANO DE LÍNEA
36	F	ENFERMERA/O	7	7	7	7	7	7	8.75	8.75	59.50	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS	ÓRGANO DE LÍNEA
37	F	ENFERMERA/O	7	8.75	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	64.75	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS	ÓRGANO DE LÍNEA
38	F	MEDICO I	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	70.00	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS	ÓRGANO DE LÍNEA
39	F	MEDICO II	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	7	8.75	68.25	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS	ÓRGANO DE LÍNEA
40	M	MEDICO I	7	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS	ÓRGANO DE LÍNEA
41	F	OBSTETRIZ	8.75	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	68.25	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS	ÓRGANO DE LÍNEA
42	M	MEDICO II	7	8.75	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	66.50	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS	ÓRGANO DE LÍNEA
43	F	ASIST. ADMINIST. I	7	7	7	8.75	7	8.75	8.75	8.75	63.00	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS	ÓRGANO DE LÍNEA
44	M	BIOLOGO	7	7	8.75	7	7	7	8.75	8.75	61.25	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD AMBIENTAL	ÓRGANO DE LÍNEA
45	F	ESP. ADMINIST. I	7	7	7	8.75	7	7	7	8.75	59.50	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD AMBIENTAL	ÓRGANO DE LÍNEA
46	F	ESP.GESTION EN SALUD I	5.25	5.25	7	7	7	7	7	8.75	54.25	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD AMBIENTAL	ÓRGANO DE LÍNEA
47	M	BIOLOGO	7	5.25	7	5.25	5.25	7	7	7	50.75	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD AMBIENTAL	ÓRGANO DE LÍNEA
48	M	MEDICO	7	7	7	7	7	8.75	8.75	8.75	61.25	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD AMBIENTAL	ÓRGANO DE LÍNEA
49	M	ASIST. ADMINIST. I	8.75	7	8.75	7	7	8.75	8.75	8.75	64.75	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD AMBIENTAL	ÓRGANO DE LÍNEA
50	F	BIOLOGO	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD AMBIENTAL	ÓRGANO DE LÍNEA
51	F	ASIST. ADMINIST. I	7	7	7	7	7	7	7	8.75	57.75	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD AMBIENTAL	ÓRGANO DE LÍNEA
52	M	ASISTENTE PROFESIONAL I	8.75	7	7	8.75	7	8.75	8.75	7	63.00	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD AMBIENTAL	ÓRGANO DE LÍNEA
53	F	BIOLOGO	7	7	7	8.75	8.75	7	7	8.75	61.25	DIRECCIÓN DE LABORATORIO SALUD PÚBLICA	ÓRGANO DE LÍNEA

Anexo 4: Cuestionario de la evaluación de desempeño y conducta laboral.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL (PROFESIONALES)					
Periodo	Fecha de Evaluación				
Apellidos y Nombres					
Cargo					
Dirección / Oficina					
Factores Unicos	Niveles Valorativos				
	V	IV	III	II	I
Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades	Aprovecha adecuadamente los recursos.	Tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área.	No racionaliza los recursos asignados
Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones	Muestra compromiso en las funciones encomendadas.	Cumple con responsabilidad las funciones	Ocasionalmente asume las funciones asignadas	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados.
Iniciativa: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad	Asigna las tareas con instrucciones claras, evaluando los avances y logros	Realiza aportes importantes para mejorar el trabajo.	A veces logra sus objetivos.	Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Se apega a la rutina reportando siempre anomalías existentes.
Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos antes de lo fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
Calidad del Trabajo: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado	Realiza excelentes trabajos.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores .	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos en general.	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros.	Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo provocando conflicto	No sabe diferenciar la información, de modo que comete indiscreciones involuntarias	Indiscreto nada confiable.
Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación con serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros.	No muestra preocupación, ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Habitualmente es descortés en el trato, ocasionando conflictos.
Cumplimiento de las normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros.	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución.	Casi siempre cumple las normas de la Institución.	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde.	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	No cumple con las normas.
Nombre del Evaluador					
Cargo del Evaluador					

Dónde: 70 es el puntaje máximo

I = 1.75	II = 3.5	III = 5.25	IV = 7	V = 8.75
----------	----------	------------	--------	----------

Anexo 5: Ficha técnica de la evaluación de desempeño y conducta laboral.

Instrumento: Evaluación de desempeño y conducta laboral, es de tipo escala gráfica con doble entrada donde las filas componen los factores únicos y las columnas evalúan el grado de cumplimiento de las tareas asignadas.

Autor: Directiva N° 002-2015-OEGDRRHH.

Objetivo: Evaluar el rendimiento laboral del personal de salud.

Duración: Por semestre. La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente 20 minutos.

Estructura: La escala está conformada por:
Ocho (08) dimensiones: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de normas; y
Cinco (05) alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Deficiente (1), A penas aceptable (2), Regular (3) Bueno (4) y Excelente (5).

Criterio: El supervisor o jefe del área tiene conocimientos para aplicar la evaluación de desempeño correspondiente, debe de realizarlo con discernimiento y objetividad que eviten conflictos con el personal.

Consigna: El supervisor o jefe del área debe puntualizar las ochos dimensiones en relación a los indicadores señalados en el formato, teniendo en cuenta el nivel de desempeño del evaluado durante el tiempo que desarrolló las funciones determinadas; y finalmente en coordinación con el evaluado se le informa cuales son las sugerencias positivas y negativas durante su desempeño, para mejorar su actuación laboral.

Calificación: El puntaje máximo equivale a 70 puntos donde los niveles valorativos son: V=8.75; IV=7; III=5.25; II=3.5 y I=1.75

Interpretación: Bajo [51; 60], Medio [61; 67] y Alto [67; 70]

Anexo 6: Certificado de validez de contenido del instrumento.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL

N°	DIMENSIONES / INDICADORES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
	Máximo provecho de recursos	/		/		/		
	Planifica con facilidad las tareas	/		/		/		
	Aprovecha los recursos	/		/		/		
	Tiene dificultad para planificar	/		/		/		
2	DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
	Muestra compromiso en las funciones	/		/		/		
	Cumple con las funciones	/		/		/		
	A veces asume las funciones	/		/		/		
	Excelente grado de compromiso	/		/		/		
3	DIMENSIÓN 3: INICIATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
	Falla con los objetivos	/		/		/		
	Excelente grado de logro	/		/		/		
	Realiza aportes importantes	/		/		/		
	A veces logra sus objetivos	/		/		/		
4	DIMENSIÓN 4: OPORTUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
	Necesita órdenes	/		/		/		
	Se apega a la rutina	/		/		/		
	Antes de tiempo entrega sus trabajos	/		/		/		
	Cumple con los plazos	/		/		/		
5	DIMENSIÓN 5: CALIDAD DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
	Entrega los trabajos con posterioridad	/		/		/		
	No todos los trabajos los cumple	/		/		/		
	No cumple	/		/		/		
	Realiza excelentes trabajos	/		/		/		

6	DIMENSIÓN 6: CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
	Sabe usar la información	/		/		/		
	Es prudente y guarda la información	/		/		/		
	Provoca conflicto con la información	/		/		/		
	Comete indiscreción involuntarias	/		/		/		
7	DIMENSIÓN 7: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
	Indiscreto nada confiable	/		/		/		
	Muestra amabilidad con todos	/		/		/		
	Mantiene buenos modales	/		/		/		
	No siempre manifiesta buen trato	/		/		/		
8	DIMENSIÓN 8: CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS	Si	No	Si	No	Si	No	
	Es desconfiados en el trato	/		/		/		
	No muestra preocupación por sus compañeros	/		/		/		
	Siempre cumple con las normas	/		/		/		
	Casi siempre cumple las normas	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. PONCE YACTAYO, DORA LOURDES.

DNI: 09797014

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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

03 de 01 del 2017

Dra. Dora Ponce Yactayo
 CPP: 0109747014

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL

N°	DIMENSIONES / INDICADORES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
	Máximo provecho de recursos	✓		✓		✓		
	Planifica con facilidad las tareas	✓		✓		✓		
	Aprovecha los recursos	✓		✓		✓		
	Tiene dificultad para planificar	✓		✓		✓		
2	DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
	No organiza los recursos	✓		✓		✓		
	Muestra compromiso en las funciones	✓		✓		✓		
	Cumple con las funciones	✓		✓		✓		
	A veces asume las funciones	✓		✓		✓		
3	DIMENSIÓN 3: INICIATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
	Excelente grado de compromiso	✓		✓		✓		
	Falla con los objetivos	✓		✓		✓		
	Excelente grado de logro	✓		✓		✓		
	Realiza aportes importantes	✓		✓		✓		
4	DIMENSIÓN 4: OPORTUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
	A veces logra sus objetivos	✓		✓		✓		
	Necesita órdenes	✓		✓		✓		
	Se apega a la rutina	✓		✓		✓		
	Entrega los trabajos con posterioridad	✓		✓		✓		
5	DIMENSIÓN 5: CALIDAD DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
	Antes de tiempo entrega sus trabajos	✓		✓		✓		
	Cumple con los plazos	✓		✓		✓		
	No todos los trabajos los cumple	✓		✓		✓		
	No cumple	✓		✓		✓		
6	DIMENSIÓN 6: CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
	Realiza excelentes trabajos	✓		✓		✓		
	Realiza buenos trabajos	✓		✓		✓		
	Ejecuta trabajo nivel promedio	✓		✓		✓		
	Son mayores los errores	✓		✓		✓		
7	DIMENSIÓN 7: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
	Incurre en errores	✓		✓		✓		
	Muestra amabilidad con todos	✓		✓		✓		
	Mantiene buenos modales	✓		✓		✓		
	No siempre manifiesta buen trato	✓		✓		✓		
8	DIMENSIÓN 8: CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS	Si	No	Si	No	Si	No	
	Es descorriés en el trato	✓		✓		✓		
	No muestra preocupación por sus compañeros	✓		✓		✓		
	Es descorriés en el trato	✓		✓		✓		
	Siempre cumple con las normas	✓		✓		✓		

6	DIMENSIÓN 6: CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
	Sabe usar la información	✓		✓		✓		
	Es prudente y guarda la información	✓		✓		✓		
	Provoca conflicto con la información	✓		✓		✓		
	Comete indiscreción involuntarias	✓		✓		✓		
7	DIMENSIÓN 7: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
	Indiscreto nada confiable	✓		✓		✓		
	Muestra amabilidad con todos	✓		✓		✓		
	Mantiene buenos modales	✓		✓		✓		
	No siempre manifiesta buen trato	✓		✓		✓		
8	DIMENSIÓN 8: CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS	Si	No	Si	No	Si	No	
	Es descorriés en el trato	✓		✓		✓		
	Siempre cumple con las normas	✓		✓		✓		
	Casi siempre cumple las normas	✓		✓		✓		
	Requiere que se le recuerde las normas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: SILVA MORENO, DAVID.

DNI: 08122864

Especialidad del validador: Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y la Gestión de Recursos Humanos. CPSP. N° 10029.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

07 de 07 del 2017


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / INDICADORES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
	Máximo provecho de recursos	/		/		/		
	Planifica con facilidad las tareas	/		/		/		
	Aprovecha los recursos	/		/		/		
	Tiene dificultad para planificar	/		/		/		
2	DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
	Muestra compromiso en las funciones	/		/		/		
	Cumple con las funciones	/		/		/		
	A veces asume las funciones	/		/		/		
	Excelente grado de compromiso	/		/		/		
3	DIMENSIÓN 3: INICIATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
	Falla con los objetivos	/		/		/		
	Excelente grado de logro	/		/		/		
	Realiza aportes importantes	/		/		/		
	A veces logra sus objetivos	/		/		/		
4	DIMENSIÓN 4: OPORTUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
	Necesita órdenes	/		/		/		
	Se apega a la rutina	/		/		/		
	Antes de tiempo entrega sus trabajos	/		/		/		
	Cumple con los plazos	/		/		/		
5	DIMENSIÓN 5: CALIDAD DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
	Entrega los trabajos con posterioridad	/		/		/		
	No todos los trabajos los cumple	/		/		/		
	No cumple	/		/		/		
	Realiza excelentes trabajos	/		/		/		

6	DIMENSIÓN 6: CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
	Sabe usar la información	/		/		/		
	Es prudente y guarda la información	/		/		/		
	Provoca conflicto con la información	/		/		/		
	Comete indiscreción involuntarias	/		/		/		
7	DIMENSIÓN 7: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
	Indiscreto nada confiable	/		/		/		
	Muestra amabilidad con todos	/		/		/		
	Mantiene buenos modales	/		/		/		
	No siempre manifiesta buen trato	/		/		/		
8	DIMENSIÓN 8: CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS	Si	No	Si	No	Si	No	
	Es desconfiados en el trato	/		/		/		
	No muestra preocupación por sus compañeros	/		/		/		
	Es desconfiados en el trato	/		/		/		
	Siempre cumple con las normas	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: MOLINA QUIÑONES, HELFER JOEL

DNI: 40014631

Especialidad del validador: Estadística e Informática.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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

04 de 01 del 2017



Firma del Experto Informante.

Anexo 7: Dictamen de la sustentación de tesis.



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **HERNANDEZ PANTA, SOFIA SOLEDAD**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud* ha sustentado la tesis titulada:

DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN SALUD IV LIMA ESTE - EL AGUSTINO, 2016

Fecha: 27 de noviembre de 2017

Hora: 12:45 p. m

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Gladys Sánchez Huapaya

Firma:

SECRETARIO: Dra. Karen Zevallos Delgado

Firma:

VOCAL: Dra. Dora Ponce Yactayo

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... Aprobado por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... - Aplicar Apa

.....
Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Anexo 8: Declaración Jurada.

DECLARACIÓN JURADA

Por el presente documento, la que suscribe:

Sofía Soledad Hernández Panta, con DNI 07639223, domiciliada en Malecón Manco Cápac 1152 - Chaclacayo. Que por motivos que me son imposibles de precisar en este momento, he extraviado la carta de presentación, del cual me concedieron el permiso para aplicar el instrumento de evaluación de desempeño y conducta laboral a los trabajadores que laboraban en la Dirección de Salud IV Lima Este del Distrito de El Agustino.

Declaro Bajo Juramento:

1.- Que, mi persona laboraba en la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos en dicha institución desde el año 2008 hasta el 2018 aproximadamente.

2.- Por lo tanto doy conformidad que la aplicación de la evaluación de desempeño y conducta laboral fue llevado a cabo al inicio del año 2017.

Suscribo la presente declaración jurada en señal de conformidad.

Atentamente;

Lima, 20 de mayo del 2022



Sofía Soledad Hernández Panta
07639223

Anexo 9: Resolución Directoral.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 5556 – 2017 – UCV – L – EPG

Los Olivos, 25 de noviembre de 2017

VISTO:

El expediente presentado por **HERNANDEZ PANTA, SOFIA SOLEDAD** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN SALUD IV LIMA ESTE - EL AGUSTINO, 2016** y

CONSIDERANDO:

Que el(los) bachiller(es) **HERNANDEZ PANTA, SOFIA SOLEDAD** ha(n) cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de **Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**;

Que, el proceso para optar el Grado de Magister está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- **AUTORIZAR**, la sustentación de la Tesis titulada: **DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN SALUD IV LIMA ESTE - EL AGUSTINO, 2016** presentado por **HERNANDEZ PANTA, SOFIA SOLEDAD** .

Art. 2°.- **DESIGNAR**, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:
Presidente : Dra. Gladys Sánchez Huapaya
Secretario : Dra. Karen Zevallos Delgado
Vocal (Asesor de la tesis) : Dra. Dora Ponce Yactayo

Art. 3°.- **SEÑALAR**, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:
Lugar : Aula 206
Día : 27 de noviembre de 2017
Hora : 12:45 p. m

Regístrese, comuníquese y archívese.



D. Carlos Ventura Orbegoso
Director
Escuela de Posgrado – Filial Lima



MBA Ommero Trinidad Vargas
Secretario Académico
Escuela de Posgrado – Filial Lima

Cc. Jurados, interesado, Archivo.

UCV.EDU.PE