



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## **[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

[http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



**ESCUELA DE POSGRADO**

**EVALUACION DE ORIGINALIDAD**

## **CONSTANCIA**

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**"CAPACIDAD DE TRABAJO COMO DETERMINANTE EN EL DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL DEL PERSONAL DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA RED CAÑETE YAUYOS REGIÓN LIMA AÑO 2018"**

Presentado por:

**BRUNO LUYO JULIO CESAR**

Del **DOCTORADO EN SALUD PÚBLICA**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 3%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 29 de agosto de 2023

**Atentamente**

  
UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO  
**Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE**  
Director (e)

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA” DE ICA**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**  
**Escuela de Posgrado**



**Capacidad de Trabajo como determinante en el Desempeño y  
Conducta laboral del personal de los establecimientos de salud  
de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018**

Línea de Investigación:  
Salud Pública y Conservación del Medio Ambiente

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
DOCTOR EN SALUD PÚBLICA**

**AUTOR:**

**Mg. CD. JULIO CESAR BRUNO LUYO**

**Ica – Perú**

**2018**

## DEDICATORIA

A la memoria de mi madre

Juana Doris Luyo Gómez

A mis hijos Julio César

y Christopher Ivar

A mi asesora

Dra. Julia Elvira Rojas Torres

“El conocimiento es la fuente de la riqueza,  
aplicado a tareas conocidas se convierte en productividad,  
y aplicado a tareas nuevas se convierte en innovación”.

Peter Druker

## **AGRADECIMIENTO**

A la Red de Salud Cañete Yauyos  
de la Región Lima por su apoyo invaluable  
en la realización del presente trabajo.

A la Escuela de Posgrado de la  
Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica  
por la excelente instrucción y formación recibida.

## INDICE DE CONTENIDOS

I. INTRODUCCIÓN	12
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	14
2.1. Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación	14
2.1.1. Tipo de Investigación	14
2.1.2. Nivel de Investigación	14
2.1.3. Diseño de Investigación	14
2.2. Población y Muestra	14
2.2.1. Población o Universo	14
2.2.2. Muestra	15
2.2.3. Criterios de Inclusión	16
2.2.4 Criterios de Exclusión	16
2.3. Técnicas de Recolección de datos	17
2.3.1. Encuesta	17
2.4. Instrumentos de Recolección de datos	17
2.4.1. Cuestionario	17
2.4.2. Escala	19
2.4.3. Validación del Instrumento	20
2.4.3.1. Validación Interna	20
2.4.3.2. Validación Externa	21
2.5. Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de los Resultados	23

III. RESULTADOS	24
3.1. Contrastación de Hipótesis	24
3.1.1. Contexto Formación Profesional vs Desempeño y Conducta Laboral	24
3.1.2. Contexto Conocimientos vs Desempeño y Conducta Laboral	26
3.1.3. Contexto Competencias vs Desempeño y Conducta Laboral	28
3.1.4. Contexto Cargos vs Desempeño y Conducta Laboral	30
3.1.5. Contexto Reconocimientos vs Desempeño y Conducta Laboral	32
3.1.6. Capacidad de Trabajo vs Desempeño y Conducta Laboral	34
3.2. Presentación, Interpretación y Análisis de los Resultados	36
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	53
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
VIII. ANEXOS	57

## INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Estadística de fiabilidad	21
Tabla N° 02: Estadística del total de elementos	22
Tabla N° 03: Tabla Cruzada Contexto Formación profesional vs Desempeño y Conducta Laboral	24
Tabla N° 04: Pruebas de Chi2 para el cruce Contexto Formación Profesional vs Desempeño y Conducta Laboral	24
Tabla N° 05: Tabla Cruzada Contexto Conocimientos vs Desempeño y Conducta Laboral	26
Tabla N° 06: Pruebas de Chi2 para el cruce Contexto Conocimientos vs Desempeño y Conducta Profesional	26
Tabla N° 07: Tabla Cruzada Contexto Competencias vs Desempeño y Conducta Laboral	28
Tabla N° 08: Pruebas de Chi2 para el cruce Competencias vs Desempeño Laboral y Conducta Laboral	28
Tabla N° 09: Tabla Cruzada Contexto Cargos vs Desempeño y Conducta Laboral	30
Tabla N° 10: Pruebas de Chi2 para el cruce Contexto Cargos vs Desempeño y Conducta Laboral	30
Tabla N° 11: Tabla Cruzada Contexto Reconocimientos vs Desempeño y Conducta Laboral	32
Tabla N° 12: Pruebas de Chi2 para el cruce Contexto Reconocimientos vs Desempeño y Conducta Laboral	32

Tabla N° 13: Tabla Cruzada Capacidad de Trabajo vs Desempeño y Conducta Laboral	34
Tabla N° 14: Pruebas de Chi2 para el cruce Capacidad de Trabajo vs Desempeño y Conducta Laboral	34
Tabla N° 15: Frecuencia numérica y porcentual de la Capacidad de Trabajo en su contexto Formación Profesional	36
Tabla N° 16: Frecuencia numérica y porcentual de la Capacidad de Trabajo en su contexto Conocimientos	37
Tabla N° 17: Frecuencia numérica y porcentual de la Capacidad de Trabajo en su contexto Competencias	38
Tabla N° 18: Frecuencia numérica y porcentual de la Capacidad de Trabajo en su contexto Cargos	39
Tabla N° 19: Frecuencia numérica y porcentual de la Capacidad de Trabajo en su contexto Reconocimientos	40
Tabla N° 20: Frecuencia numérica y porcentual de la Capacidad de Trabajo	41
Tabla N° 21: Frecuencia numérica y porcentual del Desempeño y Conducta Laboral	42
Tabla N° 22: Evaluación de los Factores Únicos del Desempeño y Conducta Laboral	59

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01: Frecuencia porcentual de la Capacidad de Trabajo en su Contexto Formación Profesional	36
Figura N° 02: Frecuencia porcentual de la Capacidad de Trabajo en su Contexto Conocimientos	37
Figura N° 03: Frecuencia porcentual de la Capacidad de Trabajo en su Contexto Competencias	38
Figura N° 04: Frecuencia porcentual de la Capacidad de Trabajo en su Contexto Cargos	39
Figura N° 05: Frecuencia porcentual de la Capacidad de Trabajo en su Contexto Reconocimientos	40
Figura N° 06: Frecuencia porcentual de la Capacidad de Trabajo	41
Figura N° 07: Frecuencia porcentual del Desempeño y Conducta Laboral	42
Figura N° 08: Instrumentos de Recolección de datos	61
Figura N° 09: Instrucción al Personal de un primer EESS seleccionado sobre el llenado correcto del cuestionario	61
Figura N° 10: Instrucción al Personal de un segundo EESS seleccionado sobre el llenado correcto del cuestionario	61
Figura N° 11: Instrucción al Personal de un tercer EESS seleccionado sobre el llenado correcto del cuestionario	62
Figura N° 12: Personal de un cuarto EESS seleccionado resolviendo el cuestionario	62

Figura N° 13: Personal de un quinto EESS seleccionado resolviendo el cuestionario	62
Figura N° 14: Personal de un sexto EESS seleccionado resolviendo el cuestionario	63
Figura N° 15: Personal de un séptimo EESS seleccionado resolviendo el cuestionario	63
Figura N° 16: Personal de un octavo EESS seleccionado resolviendo el cuestionario	63
Figura N° 17: Personal de un noveno EESS seleccionado resolviendo el cuestionario	64
Figura N° 18: Personal de un décimo EESS seleccionado resolviendo el cuestionario	64
Figura N° 19: Personal de un décimo primer EESS seleccionado resolviendo el cuestionario	64
Figura N° 20: Documento de Autorización para la realización de Proyecto de Investigación en la Red de Salud Cañete Yauyos Región Lima	65

## RESUMEN

El **Objetivo** del presente estudio fue hallar la relación que existe entre la capacidad de trabajo como determinante con el desempeño y conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima durante el periodo 2018. **Metodología:** Estudio descriptivo, transversal, correlacional y analítico con una muestra de 272 seleccionada al azar, se utilizó como instrumentos de recolección de datos el cuestionario sobre Determinantes de Trabajo y el cuestionario de Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral según la Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01. **Resultados:** Con respecto a la Capacidad de Trabajo en cuanto a sus contextos formación profesional, conocimientos, competencias y cargos en relación al Desempeño fueron sometidos a la prueba Chi-Cuadrado arrojando sus valores  $p = 0.000$  e indicando significativamente su alto grado de dependencia entre las variables, mientras que el contexto reconocimientos y su relación con el desempeño arrojó el valor  $p = 0.073$  indicando no poseer algún grado de dependencia. **Conclusión:** La Capacidad de Trabajo con el Desempeño y Conducta Laboral poseen un alto grado de dependencia cuya relación es altamente significativa. **Recomendación:** El personal deberá de mantener y/o incrementar actitudes favorables frente a sus labores encomendadas.

**Palabras Claves:** capacidad de trabajo, determinante, desempeño y conducta laboral, personal de salud.

## ABSTRACT

The **objective** of the present study was to find the relationship that exists between the work capacity as determinant with the performance and work conduct of the personnel of the Health Establishments of the Cañete Yauyos Lima Region Network during the period 2018. **Methodology:** Descriptive, cross-sectional study, correlational and analytical study with a sample of 272 randomly selected, the questionnaire on Work Determinants and the Work Performance and Conduct Evaluation questionnaire were produced as data collection instrument according to Administrative Directive N° 142-MINSA/OGGRH-V.0. **Results:** Regarding the Work Capacity in terms of their professional training contexts, knowledge, skills and positions in relation to performance, they were subjected to the Chi-square test, yielding their  $p = 0.000$  values and significantly indicating their high degree of dependency between on the variables, while the acknowledgment context and its relationship with performance yielded the value  $p = 0.073$  indicating that it does not have any degree of dependency. **Conclusion:** The Work Capacity with the Performance and Work Conduct have a high degree of dependency, whose relationship is highly significant. **Recommendation:** The staff must maintain and/or increase favorable attitudes towards their entrusted tasks.

**Key words:** work capacity, determinant, performance and work behavior, health personnel.

## CAPÍTULO I.- INTRODUCCION

La mayoría de las instituciones sanitarias se centran en encontrar metas ya programadas o por el contrario reprogramarlas<sup>1</sup>, por lo que en ella debería de considerarse la importancia del factor recurso humano<sup>2</sup> y más aún si ésta mantiene alguna relación con la forma en la que se realizan los servicios de salud<sup>3</sup>. Es indiscutible apreciar cómo el esfuerzo humano es fundamental para el funcionamiento de cualquier organización<sup>4</sup>, y si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la institución como organización marchará bien<sup>5</sup>, o en caso contrario se detendrá<sup>6</sup>.

La Capacidad de Trabajo representa el principio del bien estar laboral <sup>7</sup>, pudiendo ser entendido como la capacidad física y mental presentados por el profesional para la ejecución de las tareas, desde las exigencias del trabajo<sup>8</sup>. Es reconocido que la capacidad para el trabajo no permanece satisfactoria por toda vida<sup>9</sup>, siendo que algunos factores, tales como el ambiente ocupacional y el estilo de vida la influyen de manera importante, en los más variados contextos laborales<sup>10</sup>.

Todo Desempeño y Conducta Laboral óptimo en las diversas instituciones sanitarias resulta prioritario<sup>11</sup>, ya que permite el logro de resultados relevantes<sup>12</sup> y de alto impacto en la producción de servicios de salud<sup>13</sup>. El personal asistencial necesita recibir retroalimentación sobre su desempeño para saber cómo ejercer su trabajo y para hacer las correcciones correspondientes<sup>14</sup>, caso contrario las personas caminarían a ciegas<sup>15</sup>. Para tener la idea más clara de los potenciales de

las personas, la organización también debe saber cómo se desempeña sus actividades<sup>16</sup>. Por ello, al utilizar la D.A. N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 “Directiva Administrativa Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral”, con vigencia actual, se busca identificar en forma objetiva el desempeño y conducta laboral del personal de salud a efectos de que se pueda asumir estrategias con la política institucional<sup>17</sup>.

La presente introducción forma parte del capítulo I, la estrategia metodológica se contempla en el capítulo II, los resultados en el capítulo III, la discusión en el capítulo IV, las conclusiones en el capítulo V, las recomendaciones en el capítulo VI, las referencias bibliográficas en el capítulo VII y los anexos en el capítulo VIII.

El propósito de este estudio fue de analizar la relación que existe entre la Capacidad de Trabajo como determinante en el Desempeño y Conducta Laboral del personal que labora en los Establecimientos de Salud (EESS) de la Red Cañete Yauyos, Región Lima año 2018.

## **CAPÍTULO II.- ESTRATEGIA METODOLOGICA**

### **2.1 Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación**

#### **2.1.1 Tipo de Investigación**

Tipo no experimental (se observan los procesos o problemas tal como ocurren naturalmente en la realidad, sin intervenir en ellos).

#### **2.1.2 Nivel de Investigación**

Nivel descriptivo (describe la frecuencia y las características más importantes de un problema) y correlacional (determina la relación entre dos o más variables en un contexto determinado, tratándose de una relación o grado de dependencia entre las variables de estudio).

#### **2.1.3 Diseño de la investigación**

Diseño transversal (estudia un hecho, proceso o problema en un tiempo único o momento específico).

### **2.2 Población y Muestra**

#### **2.2.1 Población o Universo**

Estuvo constituida por 924 personal asistencial (médicos, dentistas, obstetras, enfermeros, psicólogos, químicos farmacéuticos, técnicos, otros) que laboran en los diferentes establecimientos de atención primaria de salud que conforman la Red Cañete Yauyos Región Lima. La Red de Salud Cañete Yauyos se encuentra organizada en

06 Microredes (San Vicente, Imperial, Lunahuaná, Catahuasi, Yauyos y Tomas) distribuída en 54 Establecimientos de Salud.

### 2.2.2 Muestra

La muestra fue seleccionada aleatoriamente de una población de 924 trabajadores de los establecimientos de salud y estuvo constituida por 272.

El tamaño se obtuvo aplicando la fórmula que corresponde al muestreo de proporciones (poblaciones finitas o conocidas), con un 95% de nivel de confianza y con un 0.05 de nivel de significancia.

$$n = \frac{N Z^2 p q}{d^2 (N-1) + Z^2 p q}$$

n = Tamaño de la muestra a calcular

N = Población o Universo = 924

Z = Nivel de confianza al 95% = 1.96

p = Proporción poblacional esperada = 50% = 0.5

q = Complemento de p = 50% = 0.5

d = Error o precisión (nivel de significancia) = 5% = 0.05

Tamaño de la muestra = n = 271.55

Por tanto, se consideró: n = 272 (redondeo por exceso)

### **2.2.3 Criterios de inclusión**

- Personal que laboren en áreas asistenciales y administrativas de condición laboral nombrado como contratado (Plazo Fijo y CAS), en los establecimientos de salud del primer nivel de atención de la Red de Salud Cañete Yauyos.
- Personal con tiempo mayor de tres meses de permanencia en el establecimiento de salud actual.
- Todo personal seleccionado que se encuentre en el momento de la aplicación del instrumento.

### **2.2.4 Criterios de exclusión**

- Personal que no laboren en los establecimientos de salud del primer nivel de atención de la Red de Salud Cañete Yauyos, SERUMS y Servicios por terceros.
- Personal con tiempo menor de tres meses de permanencia en el establecimiento de salud actual.
- Todo personal que no se encuentre en el momento de la aplicación del instrumento (comisión, vacaciones, destaque, etc.).

## **2.3 Técnicas de Recolección de Datos**

### **2.3.1 Encuesta**

Se utilizó la técnica de Encuesta (procedimiento dentro de los diseños de la investigación descriptiva), que permitió obtener datos e información acerca de la temática en estudio, la misma que fue suministrada por el personal que labora en los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos. Para ello se empleó cuestionarios escritos con una serie de preguntas cerradas en relación a los determinantes laborales y con respecto a los factores únicos para la evaluación de desempeño y conducta laboral, siguiendo la metodología de la Directiva Administrativa N°142-MINSA/OGGRH-V.01 “Directiva Administrativa Normas y Procedimientos para el proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta laboral”, que fuera aprobada por Resolución Ministerial N°626-2008/MINSA de fecha 11 de setiembre del 2008, con vigencia actual.

## **2.4 Instrumentos de Recolección de Datos**

### **2.4.1 Cuestionario**

Se utilizó dos cuestionarios, el primero correspondiente a la Capacidad de Trabajo según Evaluación sobre los Determinantes de trabajo, y la segunda sobre los Factores únicos para la Evaluación de Desempeño y Conducta laboral, acorde a la Directiva Administrativa N°142-MINSA/OGGRH-V.01 “Directiva Administrativa Normas y

Procedimientos para el proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta laboral”.

El primer cuestionario contiene preguntas de tipo cerrada, ya que requirió menor tiempo para su contestación y pudo generar una codificación más rápida. En cuanto a los reactivos del instrumento se estructuró en tres apartados:

1° Los datos generales del encuestado. 2° Las indicaciones correspondientes. 3° Las preguntas de acuerdo a la Dimensión Capacidad de Trabajo: cuenta con 08 preguntas.

Los niveles valorativos de la Capacidad de Trabajo según la Evaluación sobre Determinantes de trabajo estuvieron dados acorde a las alternativas que se presentan en el cuestionario: Nivel valorativo “Si”, Nivel valorativo “A veces” y Nivel valorativo “No”.

Con respecto al segundo cuestionario, también contiene preguntas de tipo cerrada. Sus reactivos tienen dos apartados:

1° Los datos generales del encuestado.

2° Los factores únicos de la Evaluación del Desempeño y Conducta laboral:

- Planificación.
- Responsabilidad.

- Iniciativa.
- Oportunidad.
- Calidad del trabajo.
- Confiabilidad y discreción.
- Relaciones interpersonales.
- Cumplimiento de las normas.

El rango de calificación de acuerdo a la puntuación obtenida y los niveles valorativos de la Evaluación de Desempeño y Conducta laboral estuvieron dados según los factores únicos del cuestionario de concordancia con cada personal de salud:

- 56 – 70 puntos = Superior (Excelente).
- 45 – 55 puntos = Superior al Promedio (Muy bueno).
- 40 – 44 puntos = Promedio (Bueno).
- 21 – 39 puntos = Inferior al Promedio (Regular).
- 0 – 20 puntos = Inferior (Deficiente).

#### **2.4.2 Escala**

Rensis Likert fue quien publica en el año 1932 un informe donde se describe el uso de la escala y que es usada hasta hoy en día en los cuestionarios<sup>18</sup>. En el presente estudio se utilizó la Escala de Likert. Al responder a una pregunta de los cuestionarios se pudo especificar el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (alternativa,

pregunta o ítem). La declaración que se le hizo al personal de los establecimientos de salud, fue en función de sus criterios subjetivos, ellos fueron quienes manifestaron su grado de acuerdo o desacuerdo mediante niveles valorativos. Estos niveles valorativos fueron estudiados desde el grado positivo como neutral y negativo de cada enunciado.

Para el cuestionario de Capacidad de Trabajo según la Evaluación sobre Determinantes de trabajo se empleó la Escala de Likert 3, porque contiene tres alternativas cuyos niveles valorativos serán: “Sí”, “A veces” y “No”.

Para el cuestionario de Evaluación de Desempeño y Conducta laboral se empleó la Escala de Likert 5, porque contiene cinco alternativas cuyos niveles valorativos son: Superior, Superior al Promedio, Promedio, Inferior al Promedio e Inferior.

### **2.4.3 Validación del Instrumento**

#### **2.4.3.1 Validación Interna:**

- Validación del contenido: se realizó la revisión y verificación de que los instrumentos se adecuaran acorde a la Directiva Administrativa N°142-MINSA/OGGRH-V.01 “Directiva Administrativa Normas y Procedimientos para el proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta laboral”.

### 2.4.3.2 Validación Externa:

- Prueba piloto: se realizó con el fin de determinar que los instrumentos de recolección de datos pudieran ser medido de forma adecuada con respecto a los hallazgos. Para ello se tomó un grupo de 09 personal de salud a quienes se les aplicó el cuestionario de Capacidad de Trabajo.
- Fiabilidad de los instrumentos: se utilizó el Índice de Consistencia Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de la escala de medida. La denominación Alfa fue realizada por Cronbach en el año 1951<sup>19</sup>. El valor Alfa de Cronbach resultó 0.866 (tabla N° 1) y estando por encima del 0.7 constituye un instrumento fiable cuyas mediciones las hace más estable y consistente (tabla N° 2).

Tabla N° 1: Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.866	9

Fuente: elaboración propia.

Tabla N° 2: Estadística del total de elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CAPACIDAD DE TRABAJO	12.33	5.810	-.393	.981
1. ¿Tengo estudios técnicos, universitarios, de maestría o doctorado?	14.27	4.352	.187	.725
2. ¿Tengo estudios de segunda especialización?	13.67	4.524	.347	.713
3. ¿Aplico los conocimientos científicos en las actividades realizadas?	14.27	3.495	.475	.571
4. ¿Conozco las medidas de seguridad del usuario externo en toda su amplitud?	14.07	3.924	.107	.769
5. ¿Tengo estudios de especialidad en el Area en que me desempeño?	14.00	4.000	.352	.659
6. ¿Desarrollo las competencias aprendidas durante mi formación profesional?	14.47	4.552	.069	.768
7.¿Se ha considerado mi persona para cargos de mayor responsabilidad?	14.00	3.571	.308	.644
8. ¿Ha recibido reconocimientos por el desempeño en mis labores?	13.73	3.924	.252	.686

Fuente: elaboración propia

## **2.5 Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de Resultados**

Los datos obtenidos fueron tabulados y presentados analizados e interpretados con Estadística Descriptiva (frecuencias numéricas y porcentuales).

Para el análisis, la interpretación y la toma de decisiones (Estadística Inferencial), se empleó las pruebas del Chi Cuadrado a fin de determinar la relación estadística de dependencia entre las variables (como el Chi Cuadrado de Pearson, la Razón de Verosimilitud y la Asociación lineal por lineal).

Así mismo, se utilizó el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS - Statistical Package for the Social Sciences) versión 23.

## CAPÍTULO III.- RESULTADOS

### 3.1 Contrastación de Hipótesis

#### 3.1.1 Contexto Formación Profesional vs Desempeño y Conducta

##### Laboral

Tabla N° 3: Tabla Cruzada

CAPACIDAD DE TRABAJO		DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL					
Contexto		Inferior al promedio	Promedio	Superior al promedio	Superior	Total	
FORMACIÓN PROFESIONAL	SI	n	3	28	14	11	56
		%	4.4%	22.6%	23.0%	57.9%	20.6%
	NO	n	65	96	47	8	216
		%	95.6%	77.4%	77.0%	42.1%	79.4%
Total		n	68	124	61	19	272
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 4: Pruebas de Chi-Cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27.567	3	.000
Razón de verosimilitud	27.951	3	.000
Asociación lineal por lineal	21.430	1	.000
N de casos válidos	272		

#### **Planteamiento de la Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación de dependencia entre la Capacidad de Trabajo en su contexto Formación Profesional con el Desempeño y Conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación de dependencia entre la Capacidad de Trabajo en su contexto Formación Profesional con el Desempeño y Conducta laboral

del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos  
Región Lima año 2018.

**Nivel de Significancia:**

Alfa ( $\alpha$ ) = 0.05

**Estadístico de Prueba:**

Chi-Cuadrado

**Estimación del Valor p:**

Valor p = 0.000 y por lo tanto con un error del 0% existe una fuerte relación de dependencia entre el contexto Formación Profesional y el Desempeño Laboral del personal de los establecimientos de Salud de la red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

**Toma de Decisiones:**

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Interpretación:**

Existe relación altamente significativa entre la Capacidad de Trabajo en su contexto Formación Profesional con el Desempeño y Conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

### 3.1.2 Contexto Conocimientos vs Desempeño y Conducta Laboral

Tabla N° 5: Tabla Cruzada

CAPACIDAD DE TRABAJO			DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL				
Contexto			Inferior al promedio	Promedio	Superior al promedio	Superior	Total
CONOCIMIENTOS	SI	n	21	82	37	19	159
		%	30.9%	66.1%	60.7%	100.0%	58.5%
	NO	n	39	31	18	0	88
		%	57.4%	25.0%	29.5%	0.0%	32.4%
	A VECES	n	8	11	6	0	25
		%	11.8%	8.9%	9.8%	0.0%	9.2%
Total	n	68	124	61	19	272	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 6: Pruebas de Chi-Cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	39.539	6	.000
Razón de verosimilitud	45.904	6	.000
Asociación lineal por lineal	18.911	1	.000
N de casos válidos	272		

#### Planteamiento de la Hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación de dependencia entre la Capacidad de Trabajo en su contexto Conocimientos con el Desempeño y Conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación de dependencia entre la Capacidad de Trabajo en su contexto Conocimientos con el Desempeño y Conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

**Nivel de Significancia:**

Alfa ( $\alpha$ ) = 0.05

**Estadístico de Prueba:**

Chi-Cuadrado

**Estimación del Valor p:**

Valor  $p = 0.000$  y por lo tanto con un error del 0% existe una fuerte relación de dependencia entre el contexto Conocimientos y el Desempeño laboral del personal de los establecimientos de Salud de la red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

**Toma de Decisiones:**

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Interpretación:**

Existe relación altamente significativa entre la Capacidad de Trabajo en su contexto Conocimientos con el Desempeño y Conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

### 3.1.3 Contexto Competencias vs Desempeño y Conducta Laboral

Tabla N° 7: Tabla Cruzada

CAPACIDAD DE TRABAJO		DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL				Total	
Contexto		Inferior al promedio	Promedio	Superior al promedio	Superior		
COMPETENCIAS	SI	n	12	56	20	10	98
		%	17.6%	45.2%	32.8%	52.6%	36.0%
	NO	n	53	62	32	9	156
		%	77.9%	50.0%	52.5%	47.4%	57.4%
	AVECES	n	3	6	9	0	18
		%	4.4%	4.8%	14.8%	0.0%	6.6%
Total	n	68	124	61	19	272	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 8: Pruebas de Chi-Cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26.111	6	.000
Razón de verosimilitud	26.570	6	.000
Asociación lineal por lineal	2.414	1	.120
N de casos válidos	272		

#### Planteamiento de la Hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación de dependencia entre la Capacidad de Trabajo en su contexto Competencias con el Desempeño y Conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación de dependencia entre la Capacidad de Trabajo en su contexto Competencias con el Desempeño y Conducta laboral del

personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos  
Región Lima año 2018.

**Nivel de Significancia:**

Alfa ( $\alpha$ ) = 0.05

**Estadístico de Prueba:**

Chi-Cuadrado

**Estimación del Valor p:**

Valor p = 0.000 y con un error del 0% existe una fuerte relación de dependencia entre el contexto Competencias y el Desempeño laboral del personal de los establecimientos de Salud de la red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

**Toma de Decisiones:**

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Interpretación:**

Existe relación altamente significativa entre la Capacidad de Trabajo en su contexto Competencias con el Desempeño y Conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

### 3.1.4 Contexto Cargos vs Desempeño y Conducta Laboral

Tabla N° 9: Tabla Cruzada

CAPACIDAD DE TRABAJO		DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL				Total	
Contexto		Inferior al promedio	Promedio	Superior al promedio	Superior		
CARGOS	SI	n	30	90	42	19	181
		%	44.1%	72.6%	68.9%	100.0%	66.5%
	NO	n	24	22	13	0	59
		%	35.3%	17.7%	21.3%	0.0%	21.7%
	A VECES	n	14	12	6	0	32
		%	20.6%	9.7%	9.8%	0.0%	11.8%
Total	n	68	124	61	19	272	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 10: Pruebas de Chi-Cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27.268	6	.000
Razón de verosimilitud	32.210	6	.000
Asociación lineal por lineal	17.227	1	.000
N de casos válidos	272		

#### Planteamiento de la Hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación de dependencia entre la Capacidad de Trabajo en su contexto Cargos con el Desempeño y Conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación de dependencia entre la Capacidad de Trabajo en su contexto Cargos con el Desempeño y Conducta laboral del personal de

los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

**Nivel de Significancia:**

Alfa ( $\alpha$ ) = 0.05

**Estadístico de Prueba:**

Chi-Cuadrado

**Estimación del Valor p:**

Valor  $p = 0.000$  y con un error del 0% existe una fuerte relación de dependencia entre el contexto Cargos y el Desempeño laboral del personal de los establecimientos de Salud de la red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

**Toma de Decisiones:**

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Interpretación:**

Existe relación altamente significativa entre la Capacidad de Trabajo en su contexto Cargos con el Desempeño y Conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

### 3.1.5 Contexto Reconocimientos vs Desempeño y Conducta Laboral

Tabla N° 11: Tabla Cruzada

CAPACIDAD DE TRABAJO		DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL				Total	
Contexto		Inferior al promedio	Promedio	Superior al promedio	Superior		
RECONOCIMIENTOS	SI	n	24	69	23	10	126
		%	35.3%	55.6%	37.7%	52.6%	46.3%
	NO	n	38	49	32	9	128
		%	55.9%	39.5%	52.5%	47.4%	47.1%
	A VECES	n	6	6	6	0	18
		%	8.8%	4.8%	9.8%	0.0%	6.6%
Total	n	68	124	61	19	272	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 12: Pruebas de Chi-Cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.561	6	.073
Razón de verosimilitud	12.795	6	.046
Asociación lineal por lineal	.596	1	.440
N de casos válidos	272		

#### Planteamiento de la Hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación de dependencia entre la Capacidad de Trabajo en su contexto Reconocimientos con el Desempeño y Conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación de dependencia entre la Capacidad de Trabajo en su contexto Reconocimientos con el Desempeño y Conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

**Nivel de Significancia:**

Alfa ( $\alpha$ ) = 0.05

**Estadístico de Prueba:**

Chi-Cuadrado

**Estimación del Valor p:**

Valor  $p = 0.073$  y con un error del 7.3% (siendo la probabilidad mayor al 5%) no existe correlación entre el contexto Reconocimientos con el Desempeño y Conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

**Toma de Decisiones:**

Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

**Interpretación:**

No existe relación de dependencia entre la Capacidad de Trabajo en su contexto Reconocimientos con el Desempeño y Conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

### 3.1.6 Capacidad de Trabajo vs Desempeño y Conducta Laboral

Tabla N° 13: Tabla Cruzada

CAPACIDAD DE TRABAJO		DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL				Total	
		Inferior al promedio	Promedio	Superior al promedio	Superior		
CAPACIDAD DE TRABAJO	SI	n	9	58	25	13	105
		%	13.2%	46.8%	41.0%	68.4%	38.6%
CAPACIDAD DE TRABAJO	NO	n	59	66	36	6	167
		%	86.8%	53.2%	59.0%	31.6%	61.4%
Total		n	68	124	61	19	272
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 14: Pruebas de Chi-Cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29.23	3	.000
Razón de verosimilitud	32.009	3	.000
Asociación lineal por lineal	18.820	1	.000
N de casos válidos	272		

#### Planteamiento de la Hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación de dependencia entre la Capacidad de Trabajo con el Desempeño y Conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación de dependencia entre la Capacidad de Trabajo con el Desempeño y Conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

#### Nivel de Significancia:

Alfa ( $\alpha$ ) = 0.05

**Estadístico de Prueba:**

Chi-Cuadrado

**Estimación del Valor p:**

Valor  $p = 0.000$  y con un error del 0% existe fuerte relación de dependencia entre la Capacidad de Trabajo como determinante y el Desempeño laboral del personal de los establecimientos de Salud de la red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

**Toma de Decisiones:**

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Interpretación:**

Existe relación altamente significativa entre la Capacidad de Trabajo como el determinante con el Desempeño y Conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

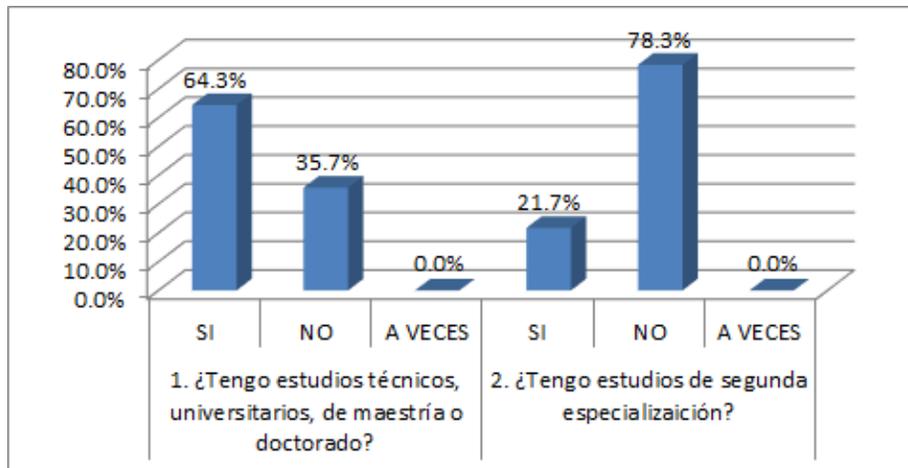
### 3.2 Presentación, Interpretación y Análisis de los Resultados

Tabla N° 15: Frecuencia numérica y porcentual de la Capacidad de Trabajo en su contexto “Formación Profesional”

FORMACIÓN PROFESIONAL		n	%
1. ¿Tengo estudios técnicos, universitarios, de maestría o doctorado?	SI	175	64.3%
	NO	97	35.7%
	A VECES	0	0.0%
2. ¿Tengo estudios de segunda especialización?	SI	59	21.7%
	NO	213	78.3%
	A VECES	0	0.0%

Fuente: elaboración propia

Figura N° 1: Frecuencia porcentual de la Capacidad de Trabajo en su contexto “Formación Profesional”



Fuente: elaboración propia

Tanto en la tabla N° 15 como en la figura N° 1 se muestra las frecuencias numéricas y porcentuales con respecto a la Capacidad de Trabajo en su contexto “Formación Profesional”. A la primera pregunta ¿tengo estudios técnicos, universitarios, de maestría o doctorado?, respondieron “Si” 175 personal de salud (64.3%) y “No” 97 (35.7%); mientras que a la segunda pregunta ¿tengo estudios de segunda especialización?, lo hicieron

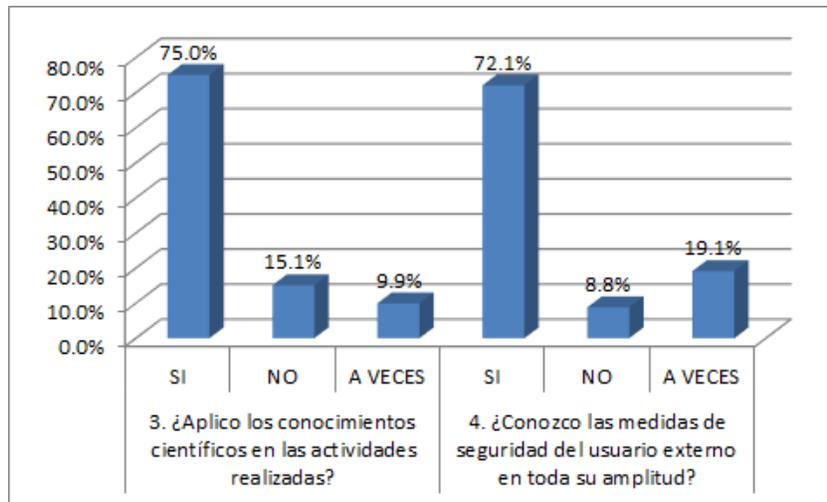
respondiendo “Si” 59 personal de salud (21.7%) y “No” 213 personal de salud (78.3%).

Tabla N° 16: Frecuencia numérica y porcentual de la Capacidad de Trabajo en su contexto “Conocimientos”

CONOCIMIENTOS		n	%
3. ¿Aplico los conocimientos científicos en las actividades realizadas?	SI	204	75.0%
	NO	41	15.1%
	A VECES	27	9.9%
4. ¿Conozco las medidas de seguridad del usuario externo en toda su amplitud?	SI	196	72.1%
	NO	24	8.8%
	A VECES	52	19.1%

Fuente: elaboración propia

Figura N° 2: Frecuencia porcentual de la Capacidad de Trabajo en su contexto “Conocimientos”



Fuente: elaboración propia

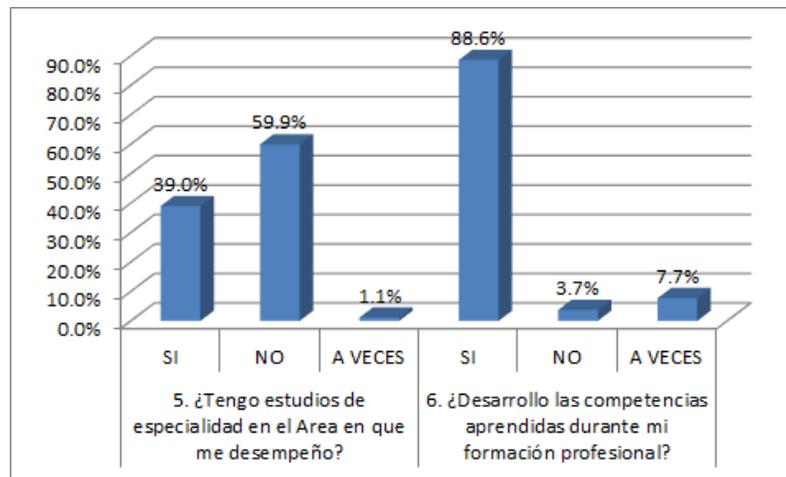
Tanto en la tabla N° 16 como en la figura N° 2 se muestra las frecuencias numéricas y porcentuales con respecto a la Capacidad de Trabajo en su

contexto “Conocimientos”. A la tercera pregunta ¿aplico los conocimientos científicos en las actividades programadas?, respondieron “Si” 204 personal de salud (75%), “No” 41 (15.1%) y “a veces” 27 (9.9%); mientras que a la cuarta pregunta ¿Conozco las medidas de seguridad del usuario externo en toda su amplitud?, lo hicieron respondiendo “Si” 196 personal de salud (72.1%), “No” 24 personal de salud (8.8%) y “a veces” 52 (19.1%).

Tabla N° 17: Frecuencia numérica y porcentual de la Capacidad de Trabajo en su contexto “Competencias”

COMPETENCIAS		n	%
5. ¿Tengo estudios de especialidad en el Area en que me desempeño?	SI	106	39.0%
	NO	163	59.9%
	A VECES	3	1.1%
6. ¿Desarrollo las competencias aprendidas durante mi formación profesional?	SI	241	88.6%
	NO	10	3.7%
	A VECES	21	7.7%

Figura N° 3: Frecuencia porcentual de la Capacidad de Trabajo en su contexto “Competencias”



Tanto en la tabla N° 17 como en la figura N° 3 se muestra las frecuencias numéricas y porcentuales con respecto a la Capacidad de Trabajo en su

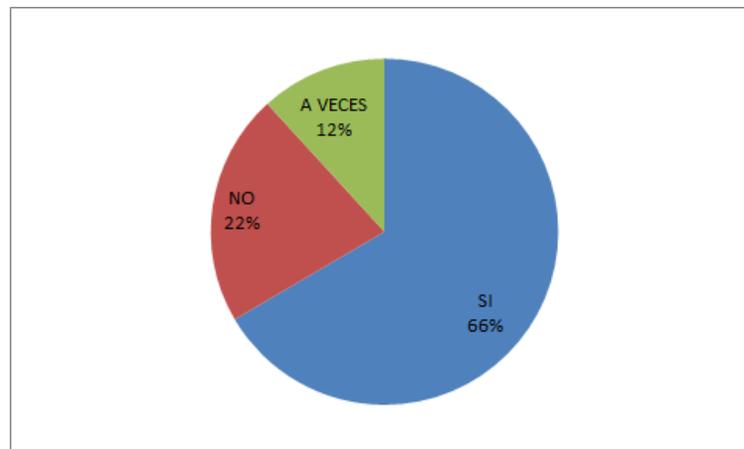
contexto “Competencias”. A la quinta pregunta ¿tengo estudios de especialidad en el área que me desempeño?, respondieron “Si” 106 personal de salud (39%), “No” 163 (59.9%) y “a veces” 3 (1.1%); mientras que a la sexta pregunta ¿desarrollo las competencias aprendidas durante mi formación profesional?, lo hicieron respondiendo “Si” 241 personal de salud (88.6%), “No” 10 personal de salud (3.7%) y “a veces” 21 (7.7%).

Tabla N° 18: Frecuencia numérica y porcentual de la Capacidad de Trabajo en su contexto “Cargos”

CARGOS	n	%
7.¿Se ha considerado mi persona para cargos de mayor responsabilidad?	SI	181 66.5%
	NO	59 21.7%
	A VECES	32 11.8%

Fuente: elaboración propia

Figura N° 4: Frecuencia porcentual de la Capacidad de Trabajo en su contexto “Cargos”



Fuente: elaboración propia

Tanto en la tabla N° 18 como en la figura N° 4 se muestra las frecuencias numéricas y porcentuales con respecto a la Capacidad de Trabajo en su

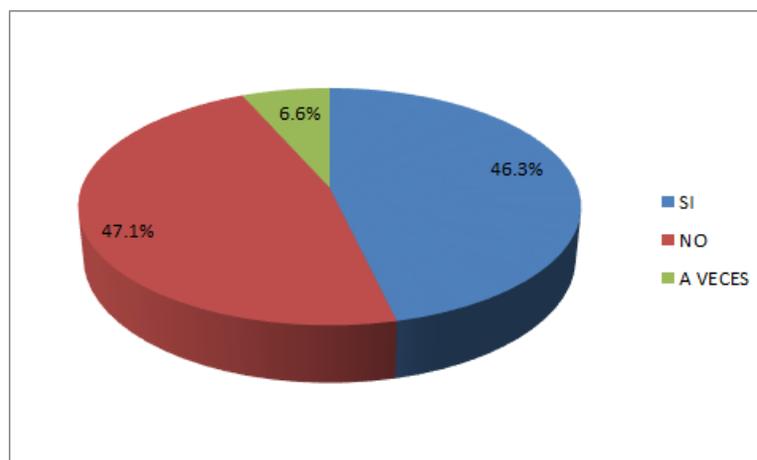
contexto “Cargos”. A la séptima pregunta ¿Se ha considerado mi persona para cargos de mayor responsabilidad?, respondieron “Si” 181 personal de salud (66.5%), “No” 59 (21.7%) y “a veces” 32 (11.8%).

Tabla N° 19: Frecuencia numérica y porcentual de la Capacidad de Trabajo en su contexto “Reconocimientos”

RECONOCIMIENTOS		n	%
8. ¿He recibido reconocimientos por el desempeño en mis labores?	SI	126	46.3%
	NO	128	47.1%
	A VECES	18	6.6%

Fuente: elaboración propia

Figura N° 5: Frecuencia porcentual de la Capacidad de Trabajo en su contexto “Reconocimientos”



Fuente: elaboración propia

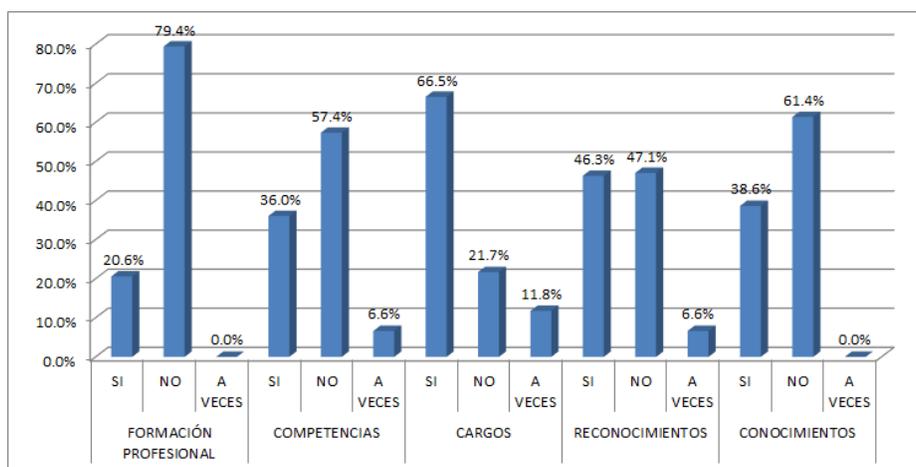
Tanto en la tabla N° 19 como en la figura N° 5 se muestra las frecuencias numéricas y porcentuales con respecto a la Capacidad de Trabajo en su contexto “Reconocimientos”. A la octava pregunta ¿He recibido reconocimientos

por el desempeño en mis labores?, respondieron “Si” 126 personal de salud (46.3%), “No” 128 (47.1%) y “a veces” 18 (6.6%).

Tabla N° 20: Frecuencia numérica y porcentual de la Capacidad de Trabajo

CAPACIDAD DE TRABAJO		n	%
FORMACIÓN PROFESIONAL	SI	56	20.6%
	NO	216	79.4%
	A VECES	0	0.0%
COMPETENCIAS	SI	98	36.0%
	NO	156	57.4%
	A VECES	18	6.6%
CARGOS	SI	181	66.5%
	NO	59	21.7%
	A VECES	32	11.8%
RECONOCIMIENTOS	SI	126	46.3%
	NO	128	47.1%
	A VECES	18	6.6%
CONOCIMIENTOS	SI	105	38.6%
	NO	167	61.4%
	A VECES	0	0.0%

Figura N° 6: Frecuencia porcentual de la Capacidad de Trabajo



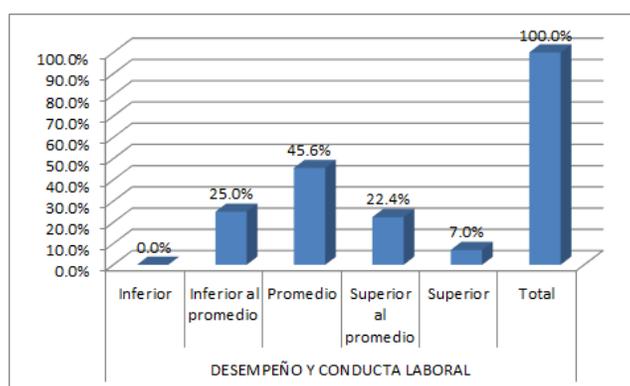
Tanto en la tabla N° 20 como en la figura N° 6 se muestra las frecuencias numéricas y porcentuales con respecto a la Capacidad de Trabajo en todos sus contextos en forma global. En cuanto a su contexto Formación profesional 56

(20.6%) respondieron “SI” y 216 (79.4%) respondieron “NO”. En cuanto a su contexto Competencias 98 (36%) respondieron “SI”, 156 (57.4%) respondieron “NO” y 18 (6.6%) respondieron “A VECES”. En cuanto a su contexto Cargos 181 (66.5%) respondieron “SI”, 59 (21.7%), 32 (11.8%) respondieron “NO” y 32 (11.8%) respondieron “A VECES”. En cuanto a su contexto Reconocimientos 126 (46.3%) respondieron “SI”, 128 (47.1%) y 18 (6.6%) respondieron “A VECES”. Por último, en cuanto a su contexto Conocimientos 105 (38.6%) respondieron “SI” y 167 (61.4%) respondieron “NO”.

Tabla N° 21: Frecuencia numérica y porcentual del Desempeño y Conducta Laboral

DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL		n	%
PUNTUACIÓN	Inferior	0	0.0%
	Inferior al promedio	68	25.0%
	Promedio	124	45.6%
	Superior al promedio	61	22.4%
	Superior	19	7.0%
	<b>Total</b>	<b>272</b>	<b>100.0%</b>

Figura N° 7: Frecuencia porcentual del Desempeño y Conducta laboral



Tanto en la tabla N° 21 como en la figura N° 7 se muestra las frecuencias numéricas y porcentuales con respecto a las puntuaciones obtenidas en cuanto al Desempeño y Cultura Laboral del personal de los Establecimientos

de Salud de la Red Cañete Yauyos, 68 (25%) obtuvieron el puntaje inferior al promedio, 124 (45.6%) obtuvieron en puntaje promedio, 61 (22.4%) obtuvieron el puntaje superior al promedio y 19 (7%) obtuvieron el puntaje de superior. Cabe resaltar que el mayor porcentaje lo obtuvo el puntaje promedio, mientras que el menor porcentaje lo obtuvo el puntaje superior.

## CAPÍTULO IV.- DISCUSION

El presente trabajo contó con una muestra de 272 trabajadores de salud de los distintos establecimientos que conforman la Red de Salud Cañete Yauyos, cumpliendo los criterios de inclusión.

Soria<sup>(20)</sup> respecto a la Capacidad de Trabajo en su contexto “Formación Profesional”, en las preguntas ¿tengo estudios técnicos, universitarios, de maestría o doctorado? y ¿tengo estudios de segunda especialización? versus el Desempeño y Conducta Laboral, obtuvo valores en la cual reflejaba que el 10% (04) de los profesionales con deficiente desempeño, manifestaron no contar con estudios de maestría y/o doctorado; el 33.3% (02) de los profesionales con regular desempeño manifiestan que si cuentan, en tanto los 66.7% (04) restantes manifiestan que no cuentan y el 25.0% (03) de los profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que si cuentan con estudios de maestría y/o doctorado, mientras que el 75.0% (09) de los profesionales manifiestan que no cuentan con estudios de maestría y/o doctorado, siendo este grupo la de mayor proporción. Respecto a los estudios de segunda especialización del personal, arrojó que el 25.0% (01) de profesionales con deficiente desempeño laboral, manifiesta que si cuentan con estudios de segunda especialización, mientras que el 75.0%(03) manifiestan que no cuentan con estudios de segunda especialización siendo esta en mayor proporción; el 83.3%(05) de profesionales con regular desempeño laboral manifiestan que si cuentan, en tanto el 16.7% (01) restante manifiesta que no cuenta y el 100.0% (12) de profesionales con buen desempeño laboral,

manifiestan que si cuentan con estudios de segunda especialización, siendo esta el total. En el presente estudio sobre el contexto “Formación Profesional”, el 4.4% (03) respondieron que “SI” y el 95.6% (65) que “NO” ambos con desempeño y conducta laboral inferior al promedio; el 22.6% (20) respondieron “SI” y el 77.4% (96) que “NO” ambos con desempeño y conducta laboral promedio; el 23% (14) respondieron que “SI” y el 77% (47) respondieron “NO” ambos con desempeño superior al promedio, y; el 57.9% (11) respondieron que “SI” y el 42.1% (08) respondieron que “NO” con evaluación de desempeño superior, prevaleciendo el desempeño y conducta laboral promedio.

Soria<sup>(20)</sup> en cuanto a la Capacidad de Trabajo en su contexto “Conocimientos”, a las preguntas ¿aplicó los conocimientos científicos en las actividades realizadas? y ¿conozco las medidas de seguridad del usuario externo en toda su amplitud? versus el Desempeño y Conducta Laboral, halló que el 05% (02) de los profesionales con deficiente desempeño laboral, no aplican sus conocimientos científicos en las actividades realizadas, mientras que el 50% (02) restante si aplican sus conocimientos científicos, pero a veces; el 100% (06) del total de profesionales con regular desempeño laboral si aplican sus conocimientos científicos en las actividades realizadas y el 83.3% (10) de los profesionales con buen desempeño laboral, también manifiestan que aplican sus conocimientos científicos en las actividades realizadas, siendo esta la de mayor proporción. Así mismo, al describir la relación entre el desempeño laboral y el conocimiento de medidas de seguridad del paciente en toda su

amplitud de los licenciados en Enfermería, refleja que el 25% (01) de los profesionales con deficiente desempeño laboral, manifiestan que no conocen las medidas de seguridad del paciente en toda su amplitud, mientras que el 75% (03) restante manifiestan conocer, pero a veces; el 100% (06) del total de profesionales con regular desempeño laboral manifiestan que si conocen las medidas de seguridad del paciente en toda su amplitud y el 100% (02) de los profesionales con buen desempeño laboral, también manifiestan conocer las medidas de seguridad del paciente en toda su amplitud, siendo esta el total. En el presente trabajo, acerca del contexto “Conocimientos”, el personal con desempeño inferior al promedio, el 30.9% (21) respondieron “SI”, el 57.4% (39) respondieron “NO” y el 11.8% (08) respondieron “A VECES”; el personal con desempeño promedio 66.1% (82) respondieron “SI”, 25% (31) respondieron “NO” y 8.9% (11) respondieron “A VECES”; respecto a quienes obtuvieron la calificación de desempeño superior al promedio, 60.7% (37) respondieron “SI”, 29.5% (18) respondieron “NO” y 9.8% (06) respondieron “A VECES” y; el 100% (19) con desempeño promedio respondieron “SI”, siendo el grupo más prevalente.

Soria<sup>(20)</sup> en cuanto a la Capacidad de Trabajo en su contexto “Competencias”, a las preguntas ¿tengo estudios de especialidad en el Área en que me desempeño? y ¿desarrollo las competencias aprendidas durante mi formación profesional? versus el Desempeño y Conducta Laboral, refleja que el 100% (04) de los profesionales con deficiente desempeño laboral, manifiestan que no tienen estudios de segunda especialización en el área; el 83.3%(05) del

total de profesionales con regular desempeño laboral manifiestan que si tienen estudios de segunda especialización en el área, siendo esta en mayor proporción y el 83.3% (10) de los profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que si tienen estudios de segunda especialización en el área, siendo esta en gran proporción; de la misma forma al describir la relación que existe entre el desempeño laboral y el desarrollo de competencias aprendidas durante su formación profesional, reflejó que el 100% (04) de los profesionales con deficiente desempeño laboral, el 100% (06) con regular desempeño laboral y el 100% (12) con buen desempeño laboral manifiestan que sí desarrollan las competencias aprendidas durante su formación profesional. En el presente estudio concerniente al contexto “Competencias”, el 17.6% (12) respondieron “SI”, el 77.9% (53) respondieron “NO” y el 4.4% (03) respondieron “A VECES”, siendo los profesionales con desempeño laboral inferior al promedio; el 45.2% (56) respondieron “SI”, el 50% (62) respondieron “NO” y el 4.8% (06) respondieron “A VECES”, profesionales con desempeño laboral promedio; 32.8% (20) respondieron “SI”, 52.5% (32) respondieron “NO” y 14.8% (09) respondieron “A VECES”, personal con desempeño laboral superior al promedio y; 52.6% (10) respondieron “SI” y 47.4% (09) respondieron “NO”, en los profesionales con desempeño laboral superior, evidenciándose el desempeño laboral promedio la de mayor proporción.

Soria<sup>(20)</sup> en cuanto a la Capacidad de Trabajo en su contexto “Cargos”, a la pregunta ¿se ha considerado mi persona para cargos de mayor responsabilidad?, revela que el 75% (03) de profesionales con deficiente desempeño laboral, manifiestan que no se ha considerado a su persona para cargos de mayor responsabilidad, siendo esta en mayor proporción; el 50% (03) del total de profesionales con regular desempeño laboral manifiestan que se ha considerado a su persona para cargos de mayor responsabilidad en algunas ocasiones y, el 91.7% (11) de profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que si se ha considerado a su persona para cargos de mayor responsabilidad, siendo este grupo la gran mayoría. En el presente trabajo, en el mismo contexto y pregunta, el 44.1% (30) respondieron “SI”, el 35.3% (24) respondieron “NO” y el 20.6% (14) respondieron “A VECES”, estando con calificación de desempeño laboral inferior al promedio; 72.6% (90) respondieron “SI”, 17.7% (22) respondieron “NO” y 9.7% (12) respondieron “A VECES”, profesionales con desempeño promedio; un 68.9% (42) respondieron “SI”, un 21.3% (13) respondieron “NO” y un 9.8% (06) respondieron “A VECES” con desempeño laboral superior al promedio y; el 100% (19) respondieron “SI” con desempeño laboral superior, siendo la más prevalente.

Soria<sup>(20)</sup> en cuanto a la Capacidad de Trabajo en su contexto “Reconocimientos”, a la pregunta ¿he recibido reconocimientos por el desempeño en mis labores? refleja en su investigación que el 75% (03) de los profesionales con deficiente desempeño laboral, manifiestan que no recibieron

reconocimientos por el desempeño en sus trabajos, siendo esta en mayor proporción; el 50% (03) del total de profesionales con regular desempeño laboral manifiestan que recibieron reconocimientos por el desempeño en sus labores en algunas ocasiones, y el 100% (12) de profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que si recibieron reconocimientos por el desempeño en sus labores, siendo esta el total. En el presente estudio concerniente al contexto “Reconocimientos” y a la misma pregunta, 35.3% (24) respondieron “SI”, 55.9% (38) respondieron “NO” y 8.8% (06) respondieron “A VECES” con calificación de desempeño laboral inferior al promedio; un 55.6% (69) respondieron “SI”, un 39.5% (49) respondieron “NO” y un 4.8% (06) respondieron “A VECES” presentando desempeño laboral promedio; el 37.7% (23) respondieron “SI”, el 52.5% (32) respondieron “NO” y el 9.8% (06) respondieron “A VECES” con desempeño laboral superior al promedio y; 52.6% (10) respondieron “SI” y 47.4% (09) respondieron “NO” con desempeño laboral superior.

Hidruco y Pucce<sup>21</sup> hallaron un desempeño laboral de los trabajadores en el 88% afianzado en la comunicación y habilidades del personal y en el 86% apoyado en el fortalecimiento y desarrollo de las relaciones laborales, obteniendo un desempeño laboral “aceptable”. Galindo<sup>22</sup> obtuvo una media aritmética de 5.58 de 31 indicadores para la variable desempeño laboral, señalando que los resultados de las calificaciones fueron entre “algo aceptable” y “muy aceptable”. Zagastizabal<sup>23</sup> obtuvo resultados del 10% (05) para el desempeño laboral “deficiente”, 60% (30) “regular”, 20% (10) “bueno” y

10% (05) “excelente”, siendo la calificación “regular” la más prevalente. En el presente trabajo, el desempeño y conducta laboral fue del 25% (68) para la calificación de “inferior al promedio”, 45.6% (124) para “promedio”, 22.4% (61) para “superior del promedio” y 7% (19) para “superior”, siendo la de mayor calificación el rango de “promedio”.

## **CAPÍTULO V.- CONCLUSIONES**

1. La Capacidad de Trabajo como determinante con el Desempeño y Conducta Laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos poseen un alto grado de dependencia, es decir altamente significativo ( $p = 0.000$ ).
2. El nivel de Desempeño y Conducta Laboral del personal de Salud de la Red Cañete se encuentra entre inferior al promedio y superior, siendo el nivel promedio la de mayor prevalencia.
3. La Capacidad de Trabajo en su contexto “Formación Profesional” con el Desempeño y Conducta Laboral del personal de Salud poseen un alto grado de dependencia, corroborándose por el valor  $p = 0.000 = 0\%$ .
4. La Capacidad de Trabajo en su contexto “Conocimientos” con el Desempeño y Conducta Laboral del personal de Salud poseen un alto grado de dependencia, corroborándose dicha relación por el valor  $p = 0.000 = 0\%$ .
5. La Capacidad de Trabajo en su contexto “Competencias” con el Desempeño y Conducta Laboral del personal de Salud poseen un alto grado de dependencia, corroborándose dicha relación por el valor  $p = 0.000$ .
6. La Capacidad de Trabajo en su contexto “Cargos” con el Desempeño y Conducta Laboral del personal de Salud poseen un alto grado de dependencia, vislumbrándose dicha relación por el valor  $p = 0.000$ .

7. La Capacidad de Trabajo en su contexto “Reconocimientos” con el Desempeño y Conducta Laboral del personal de salud no presentan grado de dependencia, ya que el valor  $p = 0.073$ .

## **CAPÍTULO VI.- RECOMENDACIONES**

1. El Personal de Salud de los distintos Establecimientos deberán mantener y/o incrementar actitudes favorables frente a sus labores encomendadas en función al Área de trabajo.
2. Se deberá adoptar estrategias que permitan la sostenibilidad en el tiempo (cumpliendo con las Normas de Salud, Protocolos, Trabajo en Equipo, otros), a fin de que el desempeño laboral de los trabajadores resulte sea lo más óptimo (por encima del promedio).
3. El Personal deberá de mantenerse actualizado de acuerdo a su perfil profesional y a los estándares del sector Salud.
4. Todo personal de salud debiera dar mayor énfasis a las labores promocionales y preventivas, una forma de poder aplicar sus conocimientos adquiridos.
5. Para el fortalecimiento de las competencias del personal, ellos deberán de empoderarse mejor con la Gestión Territorial en Salud, instrumento fundamental para el abordaje de los distintos determinantes de la salud presentes en la jurisdicción sanitaria.
6. Para poder liderar en un cargo de gran responsabilidad, todo personal de salud debiera estar respaldado por una preparación previa y acreditada.
7. Todo tipo de reconocimiento (económico o no) que reciba el personal de salud, debe ser valorado a fin de que se convierta en una fuente de autoconfianza y desenvolvimiento laboral (herramienta de gestión).

## CAPÍTULO VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS

1. Bertha Ortiga Fontgivell. La Dirección de Operaciones en un Hospital de Alta Tecnología. Medidas para incrementar la productividad y la eficiencia. Universidad Autónoma de Barcelona España. 2017.
2. R. Piteres, M. Cabarcas., y H. Gaspar. El recurso humano factor de competitividad en el sector salud. Investigación e Innovación en Ingenierías. Vol. 6, n°. 1, pp. 93 - 101., 2018.
3. Norma Angélica Pedraza-Melo, Jesús Lavín-Verástegui, Anahí González-Tapia, Idolina Bernal-González Factores determinantes en la calidad del servicio sanitario en México: Caso ABC. Entramado Vol. 10 No.2, 2014 (julio - diciembre).
4. César Alveiro Montoya Agudelo, Martín Ramiro Boyero Saavedra Martin. El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 20, núm. 2, pp. 1-20, 2016.
5. Leida M. González Pérez. La gerencia del talento humano para un liderazgo gerencial en la gestión universitaria. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Revista ASA 2015.
6. García Guilianny Jesús E, Duran Sonia E, Cardeño Pórtela Edwin, Prieto Pulido Ronald, Garcia Cali Ernesto, Paz Marcano Annherys. Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. Revista Espacios. Vol. 38 (Nº 52) Año 2017. Pág. 16.
7. Jessica Esther Cruz Velazco. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Pensamiento & Gestión, 45. Universidad del Norte, 58-81, 2018.
8. César Mauricio Pozo Eugenio. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Gestión. 2018.

9. Paúl Santiago Guevara Sánchez. Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. Universidad técnica de Ambato. Ecuador 2016.
10. Paola Marcela Urrego Ángel. Entorno laboral saludable. Dirección de Desarrollo y Talento Humano en Salud. MINSALUD. Colombia, diciembre 2016.
11. Oneys del Carmen De Arco-Canoles, Zuleima Karina Suarez-Calle. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ. Salud. 20(2):171-182, 2018 (mayo - agosto).
12. Lorena Lizette Reyna Díaz, Erika Ivette Campos García, Karen Anay Martínez Guillen. El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: el caso de Panificadora Mexicana S.A. de C.V. Revista RAITES. Año 1 No. 1. enero-junio 2015.
13. Diego Andrés Rivera Porras, Juan Diego Hernández Lalinde, Jesús Oreste Forgiony Santos, Nidia Johanna Bonilla Cruz, Astrid Carolina Roza Sánchez. Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Revista ESPACIOS. Vol. 39 (Nº 16) Año 2018. Pág. 17.
14. Asunta Elsa Cajalean Palacios. Relación del desempeño de la enfermera asistencial y la gestión de la enfermera jefe en los servicios de una institución de EsSalud – 2017. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2017.
15. María Elena Valdivia Tasilla. La capacitación en la Gestión del Talento Humano. Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca Perú, 2018.
16. Carlos Díaz Canepa. Gestión del cambio en las organizaciones: efectos sobre la actividad y las personas. Laboreal Volume 12 Nº2 - 2016.
17. Ministerio de Salud. D.A. Nº 142-MINSA/OGGRH-V.01 Directiva Administrativa Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral. Oficina de Desarrollo de Recursos

Humanos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.  
Aprobada con R.M N° 626-2008/MINSA.

18. Antonio Matas. Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. Revista Electrónica de Investigación Educativa. Vol. 20, Núm.1, 2018.
19. Tuapanta Dacto Jorge Vinicio, Duque Vaca Miguel Ángel, Mena Reinoso Angel Patricio. Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. Revista mktDescubre - ESPOCH FADE N° 10 diciembre 2017, pp. 37 – 48.
20. Soria Machuca, Samuel. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los Licenciados de Enfermería en el Hospital I ESSALUD Tingo María. Escuela de Post grado, Universidad de Huánuco. Perú, 2016.
21. Hidrugo Vásquez José Luis, Pucce Castillo Diego Fernando. El Rendimiento y su relación con el Desempeño Laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo – Perú, 2016.
22. Galindo Mena Benjamín. Satisfacción laboral de los empleados que laboran en el Hospital La Carlota. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad de Montemorelos. España, 2017.
23. Zagastizabal Richarte Lourdes Janett. Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017. Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo. Lima 2018.

## CAPÍTULO VIII.- ANEXOS

### ANEXO N° 1 CONSENTIMIENTO INFORMADO

El mencionado consentimiento proporcionará información que usted necesita referente al estudio. Esta investigación, no afectará su persona, ni al servicio ni al establecimiento de salud donde labora. Por lo tanto, tendrá la libertad de aclarar sus dudas antes de poder firmarlo.

**TITULO DEL ESTUDIO:**

Capacidad de Trabajo como determinante en el Desempeño y Conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018

**OBJETIVO DEL ESTUDIO:**

Analizar la relación que existe entre la Capacidad de Trabajo como determinante en el Desempeño y Conducta laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima año 2018.

**PROCEDIMIENTO:**

Usted llenará dos cuestionarios con preguntas cerradas, que permitirá contestarlas en menor tiempo. La primera referida a los determinantes de trabajo y la segunda referida al desempeño y conducta laboral.

El primer cuestionario constará de tres partes: datos generales del encuestado, indicaciones y las preguntas con alternativas para marcar.

El segundo cuestionario constará de dos partes: datos generales del encuestado y las preguntas con alternativas para marcar.

**BENEFICIOS:**

Los beneficios podrán redundar en la Dirección, en el Personal y en la Institución.

Todo aspecto negativo que sea detectado en el estudio, ayudará a generar propuestas y alternativas de solución a fin de mejorar todo lo negativo.

**POSIBLES RIESGOS / MOLESTIAS:**

Ninguna.

**PRIVACIDAD:**

La información y los resultados que se obtengan del estudio, serán estrictamente confidenciales.

**INVESTIGADOR RESPONSABLE:**

Mag. CD. Julio César Bruno Luyo.

Dirección: Jr. San Tustio 465 San Vicente de Cañete - Lima. Teléfono: 5811217. Celular: 939216264.

**FIRMAS:**

Al estar usted totalmente de acuerdo con su participación en éste estudio es necesario su firma en éste documento, en presencia de un testigo.

Participante:..... \_\_\_\_\_ Fecha:.....

Firma

Testigo:..... \_\_\_\_\_ Fecha:.....

Firma

**ANEXO N°2  
CUESTIONARIO 1  
EVALUACION SOBRE DETERMINANTES DE TRABAJO**

**I. Datos Generales:**

1. Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_ 2. Edad: \_\_\_\_\_ 3. Sexo: \_\_\_\_\_  
4. Estado Civil: \_\_\_\_\_ 5. Tiempo de Servicio: \_\_\_\_\_ 6. Puesto y/o cargo que ocupa: \_\_\_\_\_ 7. Fecha: \_\_\_\_\_

**II. Indicaciones:**

Se le presenta una serie de preguntas cerradas en relación a tres determinantes o factores que pueden influenciar en su desempeño laboral, lea detenidamente y seleccione una alternativa según su criterio. Marque con una "x" la alternativa que más le convenga.

**DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE TRABAJO**

N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS			OBSERVACIONES
		SI	NO	A VECES	
<b>FORMACIÓN PROFESIONAL</b>					
1	¿Tengo estudios técnicos, universitarios, de maestría o doctorado?				
2	¿Tengo estudios de segunda especialización?				
<b>CONOCIMIENTOS</b>					
3	¿Aplico los conocimientos científicos en las actividades realizadas?				
4	¿Conozco las medidas de seguridad del usuario externo en toda su amplitud?				
<b>COMPETENCIAS</b>					
5	¿Tengo estudios de especialidad en el Área en que me desempeño?				
6	¿Desarrollo las competencias aprendidas durante mi formación profesional?				
<b>CARGOS</b>					
7	¿Se ha considerado mi persona para cargos de mayor responsabilidad?				
<b>RECONOCIMIENTOS</b>					
8	¿He recibido reconocimientos por el desempeño en mis labores?				

Firma

**ANEXO N°3**  
**CUESTIONARIO 2**  
**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL**

**I. Datos Generales:**

- |                            |  |                   |
|----------------------------|--|-------------------|
| 1. Período:                | 2. Fecha de Evaluación:                                | 3. Cargo y Nivel: |
| 3. Apellidos y Nombres:    | 5. De ser destacado (a) indicar dependencia de origen: |                   |
| 4. Dirección/Oficina/EESS: |  |                   |

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

Nombre del evaluador.....

Cargo del evaluador.....

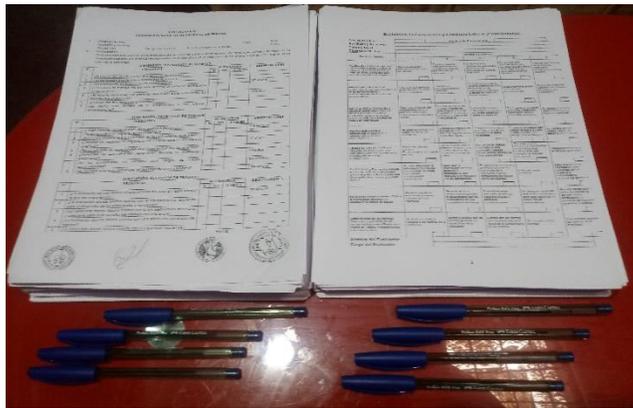
Tabla N° 22: Evaluación de los Factores Únicos del Desempeño y Conducta Laboral

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
Planificación	8.75	7.0	5.25	3.5	1.75
Responsabilidad	8.75	7.0	5.25	3.5	1.75
Iniciativa	8.75	7.0	5.25	3.5	1.75
Oportunidad	8.75	7.0	5.25	3.5	1.75
Calidad de trabajo	8.75	7.0	5.25	3.5	1.75
Confiabilidad y discreción	8.75	7.0	5.25	3.5	1.75
Relaciones Interpersonales	8.75	7.0	5.25	3.5	1.75
Cumplimiento de normas	8.75	7.0	5.25	3.5	1.75

Fuente: D.A. N°142-MINSA/OGGRH-V.01 "Directiva Administrativa Normas y Procedimientos para el proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta laboral.

## ANEXO N°4 FIGURAS

**Figura N°8: Instrumentos de Recolección de datos**



Fuente: propia del autor.

**Figura N°9: Instrucción al Personal de un primer EESS seleccionado sobre el llenado correcto del cuestionario**



Fuente: propia del autor.

**Figura N°10: Instrucción al Personal de un segundo EESS seleccionado sobre el llenado correcto del cuestionario**



Fuente: propia del autor.

**Figura N°11: Instrucción al Personal de un tercer EESS seleccionado sobre el llenado correcto del cuestionario**



Fuente: propia del autor.

**Figura N°12: Personal de un cuarto EESS seleccionado resolviendo el cuestionario**



Fuente: propia del autor.

**Figura N°13: Personal de un quinto EESS seleccionado resolviendo el cuestionario**



Fuente: propia del autor.

**Figura N°14: Personal de un sexto EESS seleccionado resolviendo el cuestionario**



Fuente: propia del autor.

**Figura N°15: Personal de un séptimo EESS seleccionado resolviendo el cuestionario**



Fuente: propia del autor.

**Figura N°16: Personal de un octavo EESS seleccionado resolviendo el cuestionario**



Fuente: propia del autor.

**Figura N°17: Personal de un noveno EESS seleccionado resolviendo el cuestionario**



Fuente: propia del autor.

**Figura N°18: Personal de un décimo EESS seleccionado resolviendo el cuestionario**



Fuente: propia del autor.

**Figura N°19: Personal de un décimo primero EESS seleccionado resolviendo el cuestionario**



Fuente: propia del autor.

**Figura N°20: Documento de Autorización para realización de Proyecto de Investigación en la Red de Salud Cañete Yauyos Región Lima**

  
**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**  
SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD CAÑETE - YAUYOS

Doc. N° 1330440  
Exp. N° 863150

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”**  
**“AÑO DEL DIALOGO Y DE LA RECONCILIACION NACIONAL”**

Cañete, 19 de Diciembre del 2018

**OFICIO N° 2247-2018-DIRESA L- RED CAÑETE YAUYOS-OA-U.RR.HH.**

Señor  
**C.D. JULIO CESAR BRUNO LUYO**

Presente -

**ASUNTO** : AUTORIZACION PARA PROYECTO DE INVESTIGACION.  
**REFERENCIA** : SOLICITUD S/N – EXP. N° 1304088.

De mi mayor consideración:

Por el presente me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente en atención al documento de la referencia, que habiendo culminado sus estudios de Doctorado en Salud Publica en la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, se le autoriza para llevar a cabo el proyecto de Investigación titulado “Capacidad del trabajo como Determinante en el Desempeño y Conducta Laboral del personal de los Establecimientos de Salud de la Red Cañete Yauyos Región Lima Año 2018” en nuestra jurisdicción Sanitaria el tiempo que dure la realización de dicho proyecto.

Hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente,

  
**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**  
RED DE SALUD CAÑETE - YAUYOS  
-----  
Dr. Luis Villanueva Villanueva  
DIRECTOR EJECUTIVO

JLVV/GJPC/JGCHG/María  
C. c.: Archivo

[www.drscy.gob.pe](http://www.drscy.gob.pe)

Sede Central: Prolongación Circunvalación Zona Norte S/N Tienda 1  
Asociación de Comerciantes Lindas Rosas - San Vicente  
Área de Legajos Capacitación y Serums



Fuente: Red de Salud Cañete Yauyos Región Lima.