

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EJECUTORA 403 RED DE SALUD LEONCIO PRADO, 2020”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Flores Ortíz, Jackeline Criss

ASESOR: Lopez Lopez, Alan Dennis

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71959896

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43056354

Grado/Título: Maestro en ciencias económicas mención gestión pública

Código ORCID: 0000-0002-3483-1510

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	García Apac, Julian Spencer	Maestro en medio ambiente y desarrollo sostenible, mención en gestión ambiental	23164566	0000-0002-3321-5820
2	Caycho Gutierrez, Zaida Elizabeth	Maestro en ciencias económicas, mención: gestión pública	40281309	0000-0003-1731-5212
3	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277

D

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **16:00 horas del día 26 del mes de noviembre del año 2021**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtro. Julián Spencer García Apac	(Presidente)
Mtra. Zaida Elizabeth Caycho Gutiérrez	(Secretaria)
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 1487-2021-D-FCEMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: **“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EJECUTORA 403 RED DE SALUD LEONCIO PRADO, 2020”**, presentada por la Bachiller, **FLORES ORTIZ, Jackeline Criss**; para optar el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **13 (Trece)** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **17:00 horas del día 26 del mes de noviembre del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtra. Zaida Elizabeth Caycho Gutiérrez
SECRETARIA

Mtro. Julián Spencer García Apac
PRESIDENTE

Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres Juan Percy, Flores Ramírez y Nelly Yolanda, Ortiz Uscovilca por sus consejos y de animarme a seguir adelante con valores.

A mi hijo Eithan, Rivera Flores quien es el motor de mi vida.

A mi esposo Francisco Charly Rivera Vargas por su consejos y apoyo que me brinda día a día para lograr mis objetivos como buen profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios quien me acompaño y me ha dado las fortalezas de seguir adelante en mi vida profesional.

A mi familia por depositar en mi la confianza, estímulo y apoyo a lo largo de mi carrera profesional.

A mi asesor Mtro. Alan Dennis Lopez Lopez, por su ánimo y vocación durante la realización de mi tesis.

A la Universidad de Huánuco por haberme permitido ser un buen profesional en la carrera de administración de empresas con valores y principios.

A la Red de Salud de Leoncio Prado y a los servidores públicos, por brindarme todo su apoyo y facilidades con la información que me ha permitido cumplir con mí informe de tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	12
PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	15
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	16
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	16
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	16
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.....	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	21
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	23
2.2.2. GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	32
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	39

2.4. HIPÓTESIS.....	41
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	41
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	41
2.5. VARIABLES.....	41
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	41
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	41
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	42
CAPÍTULO III.....	43
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	43
3.1.1. ENFOQUE	43
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	43
3.1.3. DISEÑO	44
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	44
3.2.1. POBLACIÓN DE ESTUDIO	44
3.2.2. MUESTRA.....	45
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS... 46	
3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	47
CAPÍTULO IV.....	51
RESULTADOS.....	51
4.1. Procesamiento de datos	51
4.2. Prueba de hipótesis	73
CAPÍTULO V.....	81
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	81
5.1 Contrastación de los resultados del trabajo de investigación	81
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES.....	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	87
ANEXOS.....	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Etapas e hitos de la gestión del rendimiento.....	34
Tabla 2 Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores	42
Tabla 3 Director y servidores públicos de la Red de Salud en la Provincia de Leoncio Prado.....	45
Tabla 4 Análisis de la confiabilidad de la encuesta aplicada a los servidores públicos de similares características llamado piloto.....	48
Tabla 5 Validez del instrumento por juicio de experto.....	49
Tabla 6 Liderazgo del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado	51
Tabla 7 Liderazgo del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado	52
Tabla 8 Iniciativa del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado	52
Tabla 9 Iniciativa del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado	53
Tabla 10 Valores del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado	54
Tabla 11 Valores del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado	55
Tabla 12 Responsabilidad del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado.....	55
Tabla 13 Responsabilidad del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado.....	56
Tabla 14 Disciplina del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado	57
Tabla 15 Disciplina del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado.	58
Tabla 16 Asistencia del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado	58
Tabla 17 Asistencia del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado.	59
Tabla 18 Calidad de trabajo en la Red de Salud de Leoncio Prado.....	60

Tabla 19 Calidad de trabajo en la Red de Salud de Leoncio Prado.....	61
Tabla 20 Metas y objetivos en la Red de Salud de Leoncio Prado	61
Tabla 21 Metas y objetivos en la Red de Salud de Leoncio Prado	62
Tabla 22 Cooperación del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado	63
Tabla 23 Cooperación del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado	64
Tabla 24 Identificar estrategias en la Red de Salud de Leoncio Prado.....	64
Tabla 25 Planes de acción en la Red de Salud de Leoncio Prado	65
Tabla 26 Tareas asignadas del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado.....	66
Tabla 27 Identificar usuarios en la Red de Salud de Leoncio Prado.....	67
Tabla 28 Compromiso con el usuario en la Red de Salud de Leoncio Prado	68
Tabla 29 Necesidades del usuario en la Red de Salud de Leoncio Prado ..	69
Tabla 30 Relaciones de confianza en la Red de Salud de Leoncio Prado...	70
Tabla 31 Miembros del equipo en la Red de Salud de Leoncio Prado	71
Tabla 32 Equipo de trabajo en la Red de Salud de Leoncio Prado.....	72
Tabla 33 Prueba de normalidad de datos mediante Kolmogorov-Smimov. .	74
Tabla 34 Escala de valores de correlación	76
Tabla 35 Correlación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento	77
Tabla 36 Correlación entre la evaluación de características y la gestión del rendimiento	78
Tabla 37 Correlación entre la evaluación de conductas y la gestión del rendimiento	79
Tabla 38 Correlación entre la evaluación de resultados y la gestión del rendimiento	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Elementos claves en los sistemas de evaluación del desempeño.	27
Figura 2 Subsistemas de evaluación del desempeño.....	28
Figura 3 Ciclo de gestión del rendimiento.....	34
Figura 4 Mensajes de comunicación.....	38
Figura 5 Liderazgo del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado.	51
Figura 6 Iniciativa del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado	53
Figura 7 Valores del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado	54
Figura 8 Responsabilidad del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado	56
Figura 9 Disciplina del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado.	57
Figura 10 Asistencia del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado	59
Figura 11 Calidad de trabajo en la Red de Salud de Leoncio Prado	60
Figura 12 Metas y objetivos en la Red de Salud de Leoncio Prado.....	62
Figura 13 Cooperación en la Red de Salud de Leoncio Prado	63
Figura 14 Identificar estrategias en la Red de Salud de Leoncio Prado.	65
Figura 15 Planes de acción en la Red de Salud de Leoncio Prado	66
Figura 16 Tareas asignadas del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado.....	67
Figura 17 Identificar usuarios en la Red de Salud de Leoncio Prado	68
Figura 18 Compromiso usuario en la Red de Salud de Leoncio Prado	69
Figura 19 Necesidades del usuario en la Red de Salud de Leoncio Prado .	70
Figura 20 Relaciones de confianza en la Red de Salud de Leoncio Prado.	71
Figura 21 Miembros del equipo en la Red de Salud de Leoncio Prado.	72
Figura 22 Equipo de trabajo en la Red de Salud de Leoncio Prado	73
Figura 23 Distribución de datos de la variable evaluación del desempeño laboral	74
Figura 24 Distribución de datos de la variable gestión del rendimiento.	75

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como título; “Evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento del personal administrativo de la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020”. Tuvo como objetivo principal describir la relación entre la evaluación del desempeño laboral con la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020.

La metodología de investigación fue tipo aplicada, como enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo – correlacional; la muestra tuvo conformado por 67 servidores públicos, bajo la técnica de la encuesta que estuvo compuesta por 18 items, para medir la variable independiente; evaluación del desempeño laboral y la variable dependiente; gestión del rendimiento. También, se desarrolló el alfa de cronbach que tuvo como confiabilidad de 0,847, luego se contó con la participación de los expertos, para la validación del instrumento fue el cuestionario que resulto satisfactorio y se encuentra en una escala considerado. Para el análisis de los datos fue la prueba de Kolmogorov-Smirnov y la prueba de correlación de rho Spearman.

Los resultados concluyeron que se aplicó la correlación rho Spearman que existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento ($r_s = 0.501$; $p - \text{valor} \leq 0.000$), con una calificación positiva moderada. Por otra parte, se contrasto que si existe relación significativa entre la evaluación de características y la gestión del rendimiento ($r_s = 0.644$; $p - \text{valor} \leq 0.000$), con una calificación positiva moderada. También, se corrobora que existe relación entre la evaluación de conductas y la gestión del rendimiento ($r_s = 0.384$; $p - \text{valor} \leq 0.000$), con una calificación positiva baja. Finalmente, se demostró que existe relación entre la evaluación de resultados y la gestión del rendimiento ($r_s = 0.406$; $p - \text{valor} \leq 0.000$), con una calificación positiva moderada.

Palabras claves; evaluación del desempeño laboral, gestión del rendimiento, características, conductas y resultados.

ABSTRACT

The research work had as title; "Evaluation of work performance and performance management of the administrative staff of the Executing Unit 403 Leoncio Prado Health Network, 2020". Its main objective was to analyze the evaluation of work performance and its relationship with the performance management of administrative staff in the Executing Unit 403 Leoncio Prado Health Network, 2020.

The research methodology was applied type, as a quantitative approach, a descriptive-correlational level; The sample consisted of 67 public servants, under the survey technique that was composed of 18 items, to measure the independent variable; evaluation of job performance and the dependent variable; Performance management. Also, the Cronbach's alpha was developed, with a reliability of 0.847, then the experts participated, for the validation of the instrument it was the questionnaire that was satisfactory and is on a considered scale. For data analysis, it was the Kolmogorov-Smirnov test and the rho Spearman correlation test.

The results concluded that the rho Spearman correlation was applied that there is a significant relationship between the evaluation of work performance and performance management ($r_s = 0.501$; $p - \text{value} \leq 0.000$), with a moderate positive rating. On the other hand, it was found that there is a significant relationship between the evaluation of characteristics and performance management ($r_s = 0.644$; $p - \text{value} \leq 0.000$), with a moderate positive rating. Also, it was confirmed that there is a relationship between behavior assessment and performance management ($r_s = 0.384$; $p - \text{value} \leq 0.000$), with a low positive rating. Finally, it was shown that there is a relationship between the evaluation of results and performance management ($r_s = 0.406$; $p - \text{value} \leq 0.000$), with a moderate positive rating.

Keywords; evaluation of job performance, performance management, characteristics, behaviors and results.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación tuvo como título “Evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento del personal administrativo de la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020. Cuyo problema principal fue ¿Cómo se relaciona la evaluación del desempeño laboral con la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020?. El trabajo se realiza en esta institución, se pretende obtener la importancia de aplicar los métodos de evaluación del desempeño laboral, a través de las dimensiones propuestas como; características, conductas y resultados para los servidores públicos de las diferentes áreas administrativas, porque permite buscar y mejorar la eficiencia y eficacia que persigue buscar y mejorar la gestión del rendimiento de la Red de Salud de Leoncio Prado.

El capítulo I. Planteamiento del problema está conformado; la descripción y realidad problemática, formulación del problema, objetivos de investigación, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación.

El capítulo II, Marco teórico esta deducido; antecedentes de investigación, bases teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis, variables de estudios y la Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores.

Capítulo III, Metodología de investigación está compuesto; tipo, enfoque, nivel, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de información.

Capítulo IV, Resultado está presentado; procesamiento de datos, a través de tablas y figuras, también, la prueba de hipótesis.

Capítulo V, Discusión de resultados.

Finalmente, las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las organizaciones en el mundo necesitan de la evaluación del desempeño para la identificación y gestión del rendimiento de los recursos humanos en las organizaciones. Según Cepeda *et al.* (2020) “la evaluación del desempeño debería ser una actividad orientada al futuro que ofrezca a los colaboradores una información útil y les apoye para lograr mejores niveles de rendimiento. La evaluación del desempeño es fundamental para cualquier tipo de organización conozca los resultados del trabajo de cada colaborador, pero nunca ha sido fácil la evaluación del desempeño deja mucho que desear en la práctica misma de la administración pública. También, Los directivos deben ofrecer información a los colaboradores sobre su rendimiento anterior y ayudarles para alcanzar un rendimiento superior” (pág. 1).

La evaluación del desempeño ha venido implementando en diferentes organizaciones y es una herramienta de la gestión del talento humano que es utilizada en el sector público. Como dice Marín y Delgado (2020) “la evaluación del desempeño laboral es tema muy sensible para las organizaciones que se enfrenta problemas de gestión y las autoridades no le dan mayor atención por la condición política, ya que los funcionarios y servidores públicos ejercen la función por conveniencia personal sin cumplir con las competencias determinadas en los perfiles de puestos” también añade que el “objetivo primordial la satisfacción de las necesidades de la sociedad. Para ello, se requiere mejorar la evaluación del desempeño de los servidores públicos mediante la evaluación, medición, control de indicadores, para encaminar al logro de objetivos y resultados” (pág. 1141).

En el marco de la política de gobierno, a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Servir (2019) “asumieron reto de establecer estrategias para la implementación de la gestión del rendimiento para el 2021, en las entidades de los tres niveles de gobierno. Además, vienen implementando la gestión del

rendimiento 90 entidades públicas, al cierre del 2019, fueron más de 120 entidades públicas” también agrega que “el ciclo 2017 fueron evaluados un total de 5,550 servidores públicos. El sector con mayor número de servidores evaluados fue Ministerio de Economía y Finanzas con un total de 1272 lo cual representa un 23 % del total, Organismo Técnico especializado con 2437 (44 %), seguido Ministerios 1939 (35 %) y Organismo Públicos Ejecutores, 891 (16 %). Asimismo, el ciclo 2018 fueron un total 10745 servidores de 51 entidades públicas de 19 sectores del Poder Ejecutivo entre los cuales se encuentran; 14 Ministerios, 14 Organismo Técnicos Especializados, 10 Organismo Públicos Ejecutores, 1 Organismo Regulador, 1 Órgano desconcentrado, 1 Gobierno Regional, 1 Unidad Ejecutora, 1 Proyecto y 8 Programas Sociales del Estado” (Pág. 15 – 16).

La gestión del rendimiento en las entidades públicas peruanas no es una tarea fácil, y pretender que este sea eficiente y logre, además, desarrollar todas sus potencialidades es una labor titánica, que debe afrontar varias dificultades y resistencias propias del mismo sistema, así como obstáculos organizacionales e incluso ciertos estigmas que en nuestro país provienen de experiencias negativas mal asociadas al concepto de rendimiento que muestra un desempeño resultado de prácticas inadecuadas que se llevaron a cabo en los noventa. Sin embargo, en el marco del proceso de reforma del Estado y de la implementación de la modernización de la gestión pública, se hace necesario de reformar la gestión de los recursos humanos públicos, tarea que solo podrá ser alcanzada con la aplicación de una estrategia de gestión del talento humano que se enfoque en gestionar su rendimiento, proceso prioritario y central dentro de un sistema de gestión de los recursos humanos en una organización. Para llevar a cabo una innovación organizacional de este tipo es fundamental conocer la realidad en el que se encuentra la institución se busca mostrar cómo el marco de un proceso de modernización del Estado que impulsa del servicio civil, la implementación de la gestión del rendimiento requiere definirse desde un enfoque de gestión del cambio teniendo como objetivo alcanzar un cambio en la cultura organizacional partiendo de un cambio de paradigma en las personas involucradas (León, 2015).

En la Unidad Ejecutora 403 Red De Salud Leoncio Prado, se inicia como un órgano desconcentrado de la Dirección Regional de Salud, se realizó la evaluación del desempeño laboral a los servidores públicos como: la evaluación de características, conducta y resultados, por lo que refleja la falta de identificación de rendimiento por parte de los colaboradores en la institución. Por otra parte, se observó que los servidores públicos no están aplicando las buenas prácticas de liderazgo, poca iniciativa y disciplina en el desarrollo de su trabajo. Se identificó, que los servidores públicos no están cumpliendo adecuadamente sus responsabilidades en sus tareas asignadas en la institución. Asimismo,

Por otro lado, el área de recursos humanos tiene la función de ejecutar una serie de procesos, con el fin de cumplir eficazmente los objetivos de la institución y garantizar la adecuada gestión del rendimiento del personal administrativo. Es decir, se entrevistó al jefe de recursos humanos para evaluar el desempeño laboral a los servidores públicos en las áreas administrativas, el cual permitió determinar los puntos débiles y fuertes en las labores que desempeña el servidor público. Sin embargo, la Unidad Ejecutora 403 Red De Salud Leoncio Prado, debe crear métodos de evaluación de desempeño de definir metas y desarrollar competencias (conocimientos, habilidades y actitudes que facilitan un buen desempeño exitoso), que permitió lograr resultados a través de una gestión del rendimiento, que es una estrategia gerencial que garantiza el logro de los objetivos de la institución, bajo los parámetros de innovación, creatividad, calidad, oportunidad, costos óptimos y mejoramiento continuo.

Por lo expuesto, anteriormente la investigación se pretendió determinar de qué manera la evaluación del desempeño laboral se relaciona con la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona la evaluación del desempeño laboral con la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo se relaciona las características de evaluación con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020?
- ¿Cómo se relaciona la conducta de evaluación con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020?
- ¿Cómo se relacionan los resultados de evaluación con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Describir la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la relación entre la evaluación de características y la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020.
- Establecer la relación entre la evaluación de conducta y la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020.
- Determinar la relación entre la evaluación de resultados y la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Arias (2017) señala que se “sustenta en que los resultados de la investigación podrán generalizarse e incorporarse al conocimiento científico y además sirvan para llenar vacíos o espacios cognoscitivos existentes” (pág. 119).

La justificación fue importante desde la aplicación teórica de autores conocidos que definen la evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado. Esto permitió, generar reflexiones académicas sobre los conocimientos existentes de conceptos señalados, que permitió confrontar la teoría con la realidad.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La investigación practica fue determinar la evaluación del desempeño laboral como una herramienta adecuada para instaurar índices de gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, los mismo que servirán para crear planes y políticas de mejoramiento del talento humano, considerando a los servidores públicos se han convertido uno de los recursos más importantes para nuestra institución.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La justificación metodológicamente fue, la encuesta como técnica para evaluar a los servidores públicos de la institución. También, se aplicó la validación de juicio de experto para comprobar la fiabilidad del instrumento (cuestionario) a través del alfa de cronbach. Finalmente, se utilizó el método de nivel descriptiva – correlacional, para analizar la relación entre las variables de estudio.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En cuanto a las limitaciones durante el tiempo se desarrolló de la investigación fue las siguientes:

- El factor tiempo de encuestar a los servidores públicos de la institución.
- Otras de las limitaciones fue la muestra en la investigación porque cada persona se encontraba aislada producto de la pandemia de la COVID 19.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue viable porque se tuvo permiso en la institución para realizar el estudio. También, se contó con los recursos humanos, económicos, financieros y equipos para la ejecución de la tesis.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Meza (2018) en su tesis; Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, de la Universidad de Montemorelos de México. Diseño metodológico fue de tipo empírico cuantitativo, el estudio es explicativo, bajo un diseño no experimental de tipo transversal. La muestra tuvo conformado de 135 trabajadores, con un instrumento diseñado el cuestionario. Llego a las conclusiones que si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral con un valor de $p = .020$, indica que, la mayoría de los empleados (86 %) percibe un clima organizacional positivo, mientras que el desempeño laboral, se encontró que más de la mitad percibe un desempeño laboral muy bueno (56.4 %) y más de un tercio califica como bueno (35.1 %).

Por otra parte, el autor menciona que la prueba utilizado fue Rho Spearman, se correlacionaron las variables de estudios y se encontró que existe una correlación positiva significativa, entre ellas ($\rho = .583$, $p = 0.010$). Este resultado, dio evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación

Redrobán (2015) en su tema de investigación; La evaluación de desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad, de la Universidad Central del Ecuador, para optar el título en Psicología Industrial. El objetivo general fue identificar cuál es la relación existente entre la evaluación de desempeño y el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad. El método, el tipo de investigación fue descriptivo, mientras que la muestra fue constituida 120 trabajadores de la empresa. El instrumento fueron la observación directa y el cuestionario para el análisis de estudio, las conclusiones de este trabajo de

investigación fue que se verifica que hay debilidades en el personal operativo en un 24,20 % de un total de 100 % en los indicadores de cada competencia: control de accesos, presentación del guardia, procedimientos del guardia, competencias generales, mientras que el personal administrativo los resultados fueron al 3,7 % de un total de 100 % que tiene debilidades básicas a los indicadores de competencia; trabajo en equipo, comunicación, orientación de servicio, empowerment, capacidad de negociación, orientación a resultados y gestión de conflictos. Por otra parte el autor considera que el nivel gerencial cumplen sus actividades en un 97 % y con el 3 % debilidades básicas que se puede mejorar.

Rodríguez (2017), en su tesis de investigación; Evaluación de desempeño laboral de los funcionarios adscritos a la contraloría municipal de los Guayos, periodo 2016. El objetivo fue determinar la relación entre la evaluación de desempeño en la satisfacción laboral de los funcionarios adscritos a la Contraloría Municipal de Los Guayos, período 2016. El método fue de tipo correlacional, con una muestra compuesto por 26 trabajadores y el instrumento es el cuestionario dirigido a los trabajadores de la institución. Llego a la conclusión que se determinó la relación que existe entre la evaluación del desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores aplicados con la prueba de Spearman con un valor de 0,859 y con la significancia de 0.001, que nos muestra una relación positiva fuerte y directa entre las variables de estudios.

Finalmente, que la administración de recursos humanos evalúa en forma directa el grado de satisfacción de los trabajadores tarde o temprano en calidad de su desempeño.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Gonzales (2018), el estudio titulado; Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano, de la Universidad Cesar Vallejo –Perú, para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, su principal objetivo Determinar la relación entre la evaluación del

desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017. Ha llegado a las conclusiones que se determinó la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, con un nivel de correlación (Rho de Spearman) = 0.828 que es una correlación alta. Asimismo, podemos indicar que mejorando la evaluación del desempeño laboral se lograría una adecuada gestión del talento humano.

Reyes (2018), desarrolló en su investigación; Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay, 2018. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay. La metodología fue de tipo aplicada, bajo un nivel descriptivo correlacional. La muestra fue conformada por 120 trabajadores administrativos y se aplicaron el análisis documental y la encuesta dirigido a todo el personal administrativo de acuerdo a la unidad de análisis. Concluye que el grado de correlación positiva muy fuerte entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral con un valor de 0.971, lo que se observa que hay mayor percepción entre las variables de estudios.

Reyna y García (2018), realizó en su tema de investigación; Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Sede Piura – 2017, de la Universidad Nacional de Piura – Perú, para optar el grado de Magister en Administración. El principal objetivo determinar el nivel del desempeño laboral para los trabajadores del Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Sede Piura – 2017. Ha llegado a las siguientes conclusiones más relevantes que Se logró medir el nivel del desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Sede Piura, el cual resultó ser Adecuado para un 65.71 % del personal e Inadecuado para un 34.29 % del personal.

Por otro lado el autor, en base a la evaluación realizada, se ha propuesto realizar de forma inmediata un taller de inducción, en el que se fortalezcan los factores identificados, de tal manera que los trabajadores sean más competitivos y hábiles con el fin de mejorar su desempeño laboral en su conjunto y así generar mayor beneficio para la organización.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Callupe y Vásquez (2019). Investigó su tema de tesis; Rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras en la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2019. El objetivo fue determinar como la Rotación de Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO - 2019. EL método fue el estudio descriptivo – correlacional. La muestra conformado por 7 trabajadores en el área estudiada de la institución. Concluye que se determinó la rotación de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la sub gerencia de supervisión y liquidación de obras de la municipalidad provincial de Huánuco - 2019. Con un coeficiente de correlación positiva, con un grado de correlación calificado como baja ($r_s = 0.200$).

Pimentel (2014). En su tema de investigación; “Análisis del desempeño laboral del personal profesional, técnico y auxiliar en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado”, de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María – Perú. Tuvo como principal objetivo determinar la asociación entre el desempeño laboral, el nivel remunerativo, grado de estudios y el tiempo de servicios tanto en profesionales, como técnicos y auxiliar de la MPLP. Ha llegado a las conclusiones que los funcionarios evaluadores anónimos el 47,3% de los trabajadores/as alcanzaron alto desempeño laboral, siendo el tiempo de vinculación más frecuente de tres años; y solo el 1,8 % fueron valorados con bajo desempeño laboral. Los indicadores positivos que refuerzan la frecuencia de trabajadores con buen desempeño laboral son:

puntualidad (61,4 %), responsabilidad y amabilidad con el usuario (57,9 %), evitar conflictos (52,6 %), cortesía y amabilidad con el supervisor y entre pares (50,9 %).

Por otra parte, el autor indica que el desempeño laboral tanto en el personal profesional como técnico, tiene relación directa y significativa con el nivel remunerativo. Pero, solamente en el personal profesional, el desempeño laboral está altamente relacionado con el grado de estudios y el tiempo de servicios en el puesto. 71 5. Tanto en el personal técnico como auxiliar, no existen dependencia alguna entre el desempeño laboral, el grado de estudios ni el tiempo de permanencia en el puesto.

Rosas (2017). Realizó el estudio titulado; La evaluación del desempeño y la calidad de servicio en la Financiera Efectiva S.A. sede Huánuco 2017, de la Universidad de Huánuco – Huánuco – Perú. El principal objetivo fue determinar de qué manera la evaluación del desempeño incide en la calidad de servicio en la Financiera Efectiva - Sede Huánuco, 2017. Entre las conclusiones más relevantes a las que llegó este trabajo de investigación fue que en su mayoría los trabajadores laboran con una clara definición de resultados, evitando errores, garantizando de esa manera una mejor calidad de servicio. Podemos concluir que la evaluación de desempeño incide con la calidad de servicio, porque el 55.56 % siempre realizan su trabajo, mientras el 38.89 % frecuentemente, lo cual incide con un 67.42 % siempre perciben una buena calidad de servicio de la Financiera Efectiva S.A. Asimismo, se ha determinado la habilidad de aprender incide con la calidad de servicio de la empresa, bajo los resultados que muestra en el gráfico 1 el 67.42 % incide un buena calidad de servicio que brinda la financiera. Por otra parte, el autor señala que la forma de relacionarse incide con la calidad de servicio de la empresa financiera, llegando a los resultados en el gráfico 9, el 67. 42 % los clientes siempre están satisfechos por el servicio que brinda la empresa financiera.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Alles (2017) define “es un proceso estructurado para medir el desempeño de los colaboradores” (pág. 99).

Chiavenato (2017) “es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo” (pág. 206).

Cuesta (2018) “es la medición sistemática del grado de eficacia y eficiencia con el que los trabajadores realizan sus actividades laborales durante un periodo de tiempo determinado y de su potencial desarrollo y constituye la base para elaborar y ejecutar el plan individual de capacitación y desarrollo” (pág. 26).

Juárez (2018) “es un proceso sistemático, formal y periódico que sirve para evaluar la efectividad con que los integrantes de la organización logran los objetivos, las metas y, sobre todo, los resultados que se esperan del desempeño de su puesto” (pág. 19).

2.2.1.1. Objetivos de la evaluación del desempeño

Para Herrera (2017). Los objetivos de la evaluación del desempeño son:

- Informar a los trabajadores sobre cómo están haciendo su trabajo y lo que se espera de ellos.
- Reconocer los méritos y resultados positivos obtenidos.
- Corregir las desviaciones y los posibles errores tanto de comportamiento como de resultados, respecto a los objetivos previamente establecidos.
- Permitir al evaluado conocer y contrastar su proyección al futuro permitiéndole ver con claridad la trayectoria de su carrera.
- Detectar y poner de manifiesto las fortalezas y debilidades de los trabajadores.

- Adecuar más eficazmente a la persona con el puesto de trabajo.
- Conocer las pretensiones y demandas de los trabajadores.
- Descubrir las carencias y necesidades de formación que los trabajadores pueden presentar para realizar correctamente su trabajo.
- Mejorar las relaciones interpersonales entre el directivo y el personal a su cargo.
- Servir de referencia para incrementos salariales, entre otros

2.2.1.2. Responsabilidades de la evaluación del desempeño

Según Chiavenato (2017) la responsabilidad de la evaluación del desempeño presenta la siguiente manera: **El jefe;** el jefe de línea asume la responsabilidad del desempeño de los miembros de su equipo y su evaluación. El propio jefe o el supervisor evalúan el desempeño del personal con asesoría del área encargada de administrar a las personas, la cual establece los medios y criterios para tal evaluación.

La propia persona; en las organizaciones más democráticas, el propio individuo es responsable de su desempeño y de su propia evaluación.

El individuo y el jefe; las organizaciones adoptan un esquema, avanzado y dinámico, de la administración del desempeño. En este caso, resurge la antigua administración por objetivos (APO).

El equipo de trabajo; es pedir al propio equipo de trabajo que evalúe el desempeño de sus miembros y que, con cada uno de ellos, tome las medidas necesarias para mejorarlo más y más.

El área de recursos humanos; es responsable de evaluar el desempeño de todas las personas de la organización.

2.2.1.3. Beneficios de la evaluación del desempeño

Para Chiavenato (2017) “los principales beneficios de corto, mediano y largo plazos. Los principales beneficiarios son el individuo, el jefe, la organización y la comunidad”.

Beneficios para el jefe como administrador de personas

- Evaluar el desempeño y el comportamiento de los empleados, con base en factores de evaluación y, sobre todo, contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- Proporcionar medidas para mejorar el estándar de desempeño de sus colaboradores.
- Comunicarse con sus colaboradores para hacerles comprender que la evaluación del desempeño es un sistema objetivo, el cual les permite saber cómo está su desempeño.

Beneficios para la persona

- Conocer las reglas del juego, es decir, los aspectos del comportamiento y desempeño de los trabajadores que la empresa valora.
- Conocer las expectativas de su líder en cuanto a su desempeño y, según su evaluación, sus puntos fuertes y débiles.
- Conocer las medidas que el líder toma para mejorar su desempeño (programas de capacitación, de desarrollo, etc) y las que el propio colaborador debe realizar por cuenta propia (aprendizaje, corrección de errores, calidad, atención en el trabajo, cursos, etc.)

- Hacer una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personales.

Beneficios para la organización

- Evaluar su potencial humano de corto, mediano y largo plazo, y definir la contribución de cada empleado.
- Identificar a los empleados que necesitan rotarse y/o perfeccionarse en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a quienes están listos para un ascenso o transferencia.
- Intensificar la política de recursos humanos mediante oportunidades a los empleados (ascensos, crecimiento y desarrollo personal), con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo.

2.2.1.4. Propósitos principales de la evaluación del desempeño

Para Alles (2017) acciones relacionadas con las evaluaciones de desempeño tenemos los siguientes propósitos:

- Tomar decisiones sobre promociones, traslados, asignaciones de tareas.
- Tomar decisiones sobre remuneraciones y beneficios.
- Analizar los comportamientos del colaborador en relación con las tareas y responsabilidades asignadas.
- Comunicarle al colaborador como está haciendo las cosas y qué se espera de su actuación futura.
- Que jefes y colaboradores analicen cómo están haciendo las cosas.
- Identificar una persona para ocupar otro puesto.

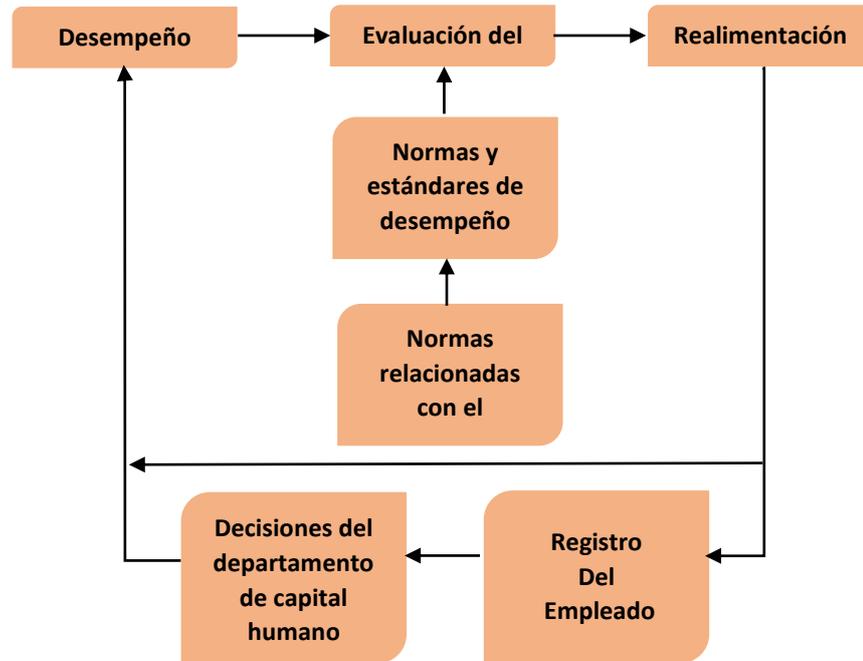
2.2.1.5. Elementos de un sistema de evaluación del desempeño

Para Werther, Davis y Guzmán (2014), este enfoque que se elija debe detectar los elementos relacionados con

el desempeño, medirlos y proporcionar realimentación a los empleados y al departamento de capital humano.

Figura 1

Elementos claves en los sistemas de evaluación del desempeño.



Nota: Werther, Davis y Guzmán (2014), en su libro Administración de Recursos Humanos, pág. 217.

2.2.1.6. Pasos para la evaluación del desempeño

Para Alles (2017) en la evaluación del desempeño se pueden distinguir tres pasos:

- **Definir el puesto:** para ello se utiliza el documento denominado descriptivo del puesto. Implica tanto el jefe como el colaborador conocen el contenido del puesto y están de acuerdo con las tareas y responsabilidades.
- **Evaluar el desempeño;** es necesario utilizar algún tipo de herramienta o métodos, de los cual surgirá una calificación. Para ello se debe contar con una escala definida previamente que identifique el grado de correspondiente a la evaluación efectuada.

- **Retroalimentación;** el jefe dará la debida retroalimentación sobre el desempeño, los resultados obtenidos y los progresos del colaborador, implica brindar sugerencias para su accionar futuro.

2.2.1.7. Subsistema de evaluación del desempeño

“En este subsistema se diseñan e implementan las diferentes mediciones del desempeño de los colaboradores, y luego se controla su utilización. Entre las mediciones más usuales se puede mencionar: evaluación vertical, evaluaciones de 360°, determinación temprana de brechas, entre otras” (Alles, 2017).

Figura 2

Subsistemas de evaluación del desempeño



Nota: Alles (2017), en su libro *Desempeño por competencias*, pág. 45.

2.2.1.8. El rol de recursos humanos en las evaluaciones de desempeño

Para Alles (2017), los principales roles del área de recursos humanos respecto de la evaluación del desempeño son:

- Brindar asesoría. Sus conocimientos brindarán un aporte importante para que la evaluación se realice objetivamente y con un enfoque ganar-ganar.
- Diseñar herramienta y/o contratar a un consultor para que lo haga.
- Coordinar la relación con el consultor externo en el caso de las evaluaciones de 360° y/o de 180°.
- Brindar ayuda en la implementación y en el cumplimiento de planes, etc.
- Brindar información a evaluaciones y, cuando sea necesario, responden dudas y ayudar a resolver problemas derivados de la implementación de la herramienta.
- Velar por la objetividad en la aplicación de la evaluación elegida.
- Administrar la herramienta de las diferentes variantes.
- Los evaluadores son los jefes, los colaboradores también se autoevalúan.
- El recurso humano tiene un rol fundamental como asesor y ayuda, y vela por el cumplimiento de las políticas de la organización.

2.2.1.9. Métodos de evaluación del desempeño

Para Chiavenato (2017) los principales métodos de evaluación del desempeño son:

Métodos de escalas gráficas

Se mide el desempeño de las personas con factores ya definidos y graduados, así utiliza un cuestionario de doble entrada, en el cual las líneas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño, y las columnas verticales los grados de variación de esos factores. Estos se seleccionan y escogen para definir las cualidades que se pretenden evaluar en las personas. Cada factor se

define mediante una descripción sumaria, simple y objetiva.

Método de elección forzada

Consiste en evaluar el desempeño personal por medio de frases alternativas que describen el tipo de desempeño individual. Cada bloque está compuesto por dos, cuatro o más frases, y el evaluador debe escoger sólo una o dos de las que explican mejor el desempeño del evaluado, por eso se llama “elección forzada”.

Método de investigación de campo

Es un método de evaluación del desempeño que se basa en entrevistas de un especialista en evaluación con el superior inmediato de los subordinados, con las cuales se evalúa el desempeño de estos, y se registran las causas, orígenes y motivos de tal desempeño con base en el análisis de hechos y situaciones.

Método de incidentes críticos

Se basa en que el comportamiento humano tiene características extremas, capaces de generar resultados positivos (éxito) o negativos, (fracasos). Se trata de una técnica que permite al líder observar y registrar los hechos excepcionalmente positivos y los excepcionalmente negativos del desempeño del evaluado.

Método de comparación por pares

Es un método de evaluación del desempeño que compara a los empleados de dos en dos: en la columna de la derecha se anota a quien se considera mejor en relación con el desempeño.

2.2.1.10. Dimensiones de la evaluación del desempeño

Dimensión 1: Características

Para Bholander, Snell y Sherman (2001) “las características consiste en medir hasta qué punto un empleado posee ciertas características como: Confiabilidad, creatividad, iniciativa, liderazgo, que esa organización considera importantes para el presente o el futuro”.

“Trata de medir en qué grado un trabajador dispone de las características requeridas por la compañía. Son métodos de coste reducido y fácil de diseñar, pero en los que existe cierta subjetividad y tienen un margen de error mayor” (Rodríguez, 2017),

Dimensión 2: Conductas

Para Bholander, Snell y Sherman (2001) “se basan en la descripción de que acciones deberían exhibirse en el puesto. Su máxima utilidad consiste en proporcionar información para el desarrollo de los recursos humanos. Este consiste en que el evaluador revise una lista de características de desempeño o de conducta del colaborador, como: responsabilidad, puntualidad, disciplina, etc.”.

“Estos métodos determinan que comportamientos se deben desarrollar en un determinado puesto, de tal manera que cada uno de los colaboradores tiene asociados ciertos comportamientos dependiendo del puesto que desempeñe y en función del grado en que ejecute dicha conducta será valorado su desempeño de forma positiva o negativa. Estos métodos tienen una gran aceptación dentro de las compañías, y a diferencia de los anteriores generan resultados más objetivos. La

desventaja que puede asociarse a este tipo de métodos es que tienen un coste más elevado y para que su resultado sea óptimo requieren de tiempo y dedicación” (Rodríguez, 2017).

Dimensión 3: Resultados

Para Bholander, Snell y Sherman (2001) “está basado en resultados, evalúan los logros de los colaboradores, lo resultados que obtienen en su trabajo. Su principal ventaja es que son más objetivos que otros métodos”.

“Estos métodos tienen como fin determinar las ganancias o logros obtenidos por los empleados con la realización de su trabajo. Al igual que los anteriores gozan de una mayor objetividad, por lo que son fácilmente aceptados tanto por los responsables como por los evaluados. Impulsan a los colaboradores a una mayor ejecución y compromiso en la consecución de los objetivos. De la misma manera que los de conducta, poseen una mayor complejidad por lo que su total ejecución puede suponer una duración mayor que otros métodos” (Rodríguez, 2017),

2.2.2. GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

Bazalar (2019), manifiesta que “es la función del capital humano, este es el elemento más importante de la organización, es el elemento que determina las decisiones que las puedan conducir hacia el éxito o hacia el fracaso”.

Chiavenato (2012), señala que “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos y comprende una serie de características individuales tales como: capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con el trabajo y de la organización”.

Servir (2016), “la gestión del rendimiento es una herramienta de gestión del talento humano que se contempla como uno de los siete subsistemas que compone el Sistema Administrativo de Recursos Humanos del sector público de nuestro país, mediante el cual se busca identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, permite evidenciar las necesidades de capacitación requeridas por los servidores para mejorar su desempeño de acuerdo al puesto que ocupan”.

2.2.2.1. Beneficios de la gestión del rendimiento

La Gestión del Rendimiento está llamada a ser un factor fundamental de mejora de la motivación y el rendimiento de los servidores civiles, mediante la aplicación de una metodología que se orienta a la objetividad de la evaluación y al logro de los objetivos de las entidades.

La implementación de la Gestión del Rendimiento permite que los servidores con rol de Evaluador y Mando medio, evidencien los siguientes beneficios:

- Identificar los niveles de rendimiento de los equipos a su cargo para orientarlos hacia la consecución de metas relevantes para la entidad.
- Identificar el avance del trabajo del equipo para ejecutar acciones de mejora o ajustes en la organización del mismo de tal manera que se puedan lograr las metas establecidas por el proceso de planeamiento o que devienen de las prioridades de la Alta Dirección.
- Fomentar la comunicación y cooperación con los servidores.

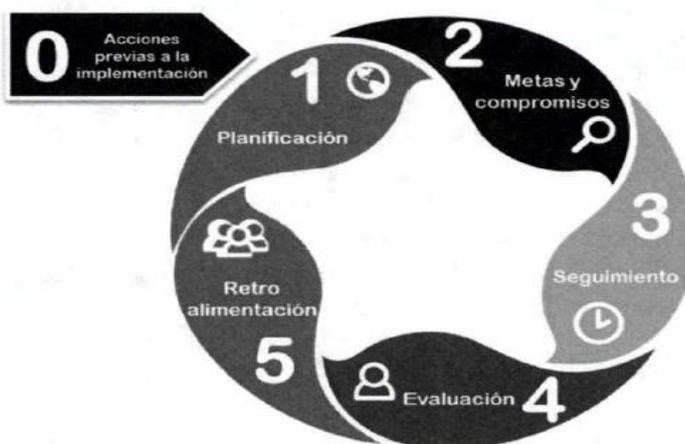
- Lograr que los servidores identifiquen sus fortalezas y áreas de mejora, a fin de que comprendan su rol dentro de la entidad y el impacto de su desempeño.
- Fortalecer los canales de comunicación entre el evaluador y sus evaluados (Servir, 2017).

2.2.2.2. El ciclo anual se desarrolló a través de cinco etapas

El ciclo de la gestión de rendimiento en cinco etapas, presentamos de la siguiente manera:

Figura 3

Ciclo de gestión del rendimiento



Nota Servir, 2018.

Tabla 1

Etapas e hitos de la gestión del rendimiento

Etapas	Actividades principales
1. Planificación	1.1. Elaboración del cronograma institucional. 1.2. Acciones de comunicación y sensibilización. 1.3. Planificación de las acciones de capacitación a cargo de la ORH. 1.4. Comité institucional de evaluación.

2. Establecimiento de metas y compromisos	2.1. Preparación para la Fijación de Metas y Compromisos. 2.2. Reunión de Fijación de Metas y Compromisos.
3. Seguimiento	3.1. Registro de evidencias. 3.2. Reunión de seguimiento e identificación de dificultades y mejoras del servidor evaluado. 3.3. Consolidación de las propuestas de mejora.
4. Evaluación	4.1. Evaluación. 4.2. Calificación. 4.3. Notificación de calificación.
5. Retroalimentación	5.1. Reunión de retroalimentación.

Nota: Servir, 2017.

2.2.2.3. El plan de comunicación para la implementación del subsistema de gestión del rendimiento.

- Procedimiento general de elaboración, aprobación y ejecución

El procedimiento para la elaboración, aprobación y ejecución del Plan de Comunicación para la implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento, se enmarca en las fases que indica la Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna, aprobada con RPE. 151-2017-SERVIR-PE. Sin perjuicio de ello, se propone un procedimiento específico que se detalla a continuación.

Respecto de este procedimiento general se sugiere tener en cuenta lo siguiente:

Definición del equipo y el responsable: el responsable del Plan de Comunicación para la implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento es el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, acompañado de los gestores de recursos humanos que participan en el proceso de comunicación interna de sus entidades'. Si

la entidad cuenta con un Área de Comunicaciones es recomendable que su responsable o un integrante del equipo se incluya para fortalecer la elaboración del Plan.

Aprobación del Plan: Se sugiere que el Plan de Comunicación para la implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento, previamente al trámite de aprobación, cuente con la opinión y/o participación directa del área de comunicaciones (si la entidad cuenta con ella). Asimismo, si la entidad contase con un Plan de Comunicación institucional, el Plan de Comunicación objeto de la presente guía, debería ser parte de él o estar alineado a él.

La aprobación del Plan de Comunicación para la implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento debe hacerse siguiendo el procedimiento que cada entidad tenga definido sus documentos de gestión interna, buscando conseguir el apoyo político necesario como apoyo al despliegue del subsistema.

La aprobación del Plan de Comunicación para la implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento debe hacerse en la etapa de planificación o en su defecto al iniciar la etapa de fijación de metas y compromisos.

- **Análisis del entorno**

Luego de identificados, mapeados y caracterizados los actores, es necesario se haga un levantamiento de información respecto de la situación contextual de la entidad en los ámbitos administrativo, organizacional y de gestión, que sirva como insumo para el diseño de los mensajes comunicacionales.

Contexto administrativo: referido a los documentos de planificación y organización interna de la entidad, que

deben estar actualizados y reflejar la situación de la entidad y de sus servidores públicos.

Contexto organizacional: implica identificar el posicionamiento y el rol que tiene la Oficina de Recursos Humanos dentro de la entidad en relación a si cumple principalmente funciones administrativas (pago de planillas, control de asistencia, administración de legajos) o ha asumido la ejecución de diferentes procesos de recursos humanos de forma holística y sistémica (planificación, organización del trabajo, gestión de la capacitación, gestión de relaciones humanas y sociales, etc.).

Contexto de gestión: implica verificar el compromiso y la voluntad política de los tomadores de decisión (Alta Dirección) de la entidad pública sobre la aplicación del modelo de Gestión del Rendimiento, identificando su cabal comprensión de los del propósito y los desafíos que implica su implementación.

- **Análisis del público objetivo**

“El público objetivo, en el subsistema de Gestión del Rendimiento, lo constituyen personas y organizaciones que afectan o son afectadas por el proceso de implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento. Para definir el público objetivo, el insumo lo constituyen los actores, que según la Directiva que desarrolla el subsistema de Gestión del Rendimiento, son: Autoridad Nacional del Servicio Civil, Titular de la Entidad, Oficina de Recursos Humanos, Evaluadores, Evaluados y el Comité Institucional de Evaluación” (Servir, 2017).

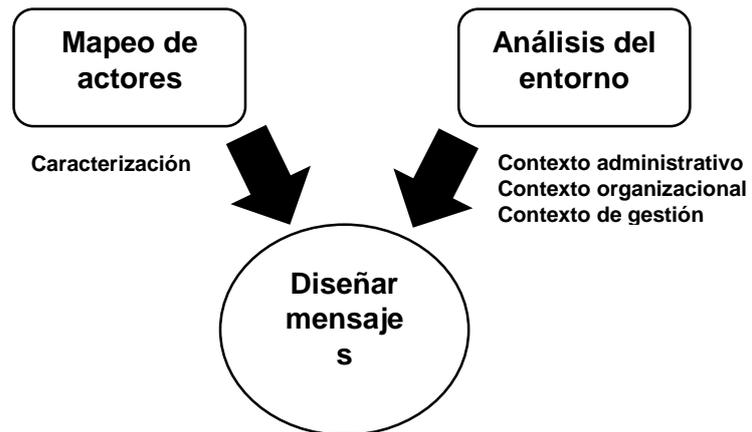
- **Mensajes de comunicación y canales**

Los mensajes son los contenidos que esperan ser transmitidos a los servidores que participan de la

Gestión del Rendimiento, deben ser claros y directos, dar respuesta a las inquietudes respecto al proceso de implementación de GDR. Los mensajes se deben adaptarse para cada tipo de público en general.

Figura 4

Mensajes de comunicación



Nota: GDCRSC, Servir, 2017.

2.2.2.4. Elementos de Gestión del Rendimiento

Para Servir (2017) Para caracterizar. A cada actor, y en consecuencia al tipo de público, se debe tener en cuenta al menos los siguientes elementos:

Clasificación: según el rol en el ciclo de GDR. Se puede incluir clasificaciones adicionales como el caso de los sindicatos, el nivel de gobierno, etc., siempre que sea un dato relevante para la definición de mensajes.

Posición: relaciones de afinidad (confianza) frente al proceso de implementación (a favor, indiferente, en contra).

Influencia: capacidad del actor de facilitar o limitar el proceso de implementación (alto, medio, bajo).

Descripción: se puede incluir texto que detalle otros aspectos relevantes de cada tipo de público o actor.

2.2.2.5. Orientación a resultados

Servir (2016) “como eje transversal del servicio civil es la capacidad para orientar las acciones a la consecución de metas individuales y objetivos institucionales, asegurando estándares de calidad e identificando oportunidades de mejora implica dar respuesta en los plazos requeridos y haciendo uso óptimo de los recursos a su disposición, considerando el impacto final en la ciudadanía”

2.2.2.6. Vocación de servicio

Servir (2016) “como eje transversal del servicio civil es la capacidad de actuar escuchando y entendiendo al usuario interno y externo, valorando sus requerimientos y necesidades y brindando una respuesta efectiva, oportuna y cordial”

2.2.2.7. Trabajo en equipo

Servir (2016) “como eje transversal del servicio civil es la capacidad de generar relaciones de trabajo positivas, colaborativas y de confianza, compartiendo información, actuando de manera coordinada e integrando los propios esfuerzos con los del equipo y el de otras áreas o entidades, para el logro de objetivos institucionales”

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Administración del desempeño: “Proceso orientando hacia metas y encaminado al aseguramiento de que los procesos organizacionales se

realicen oportunamente para maximizar la productividad de los empleados, de los equipos y, en última instancia, de la organización” (Wayne, 2010)

Capacitación: “Actividades estructuradas, generalmente bajo la forma de un curso, flechas y horarios conocidos y objetivos predeterminados” (Espinoza, 2017)

Clasificación: “Técnica de evaluación del desempeño en la cual el evaluador coloca a todos los empleados provenientes de un grupo en el orden de su desempeño general” (Wayne, 2010)

Competencia laboral: “Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Es decir, en una capacidad real y demostrada” (Espinoza, 2017).

Desempeño: “Comprenden todos los contratos mediante los cuales el Estado requiere ser provisto de bienes, servicios u obras necesarios para el cumplimiento de sus funciones, asumiendo el pago del precio o de la retribución correspondiente y las demás obligaciones derivadas de la calidad de contratante” (Espinoza, 2017).

Evaluación de 360°; “la evaluación del desempeño de 360° comprende el contexto que rodea a cada persona. Se trata de una evaluación en forma circular realizada para todos los elementos que tienen algún tipo de interacción con el evaluado” (Chiavenato, 2017)

Escala de calificación conductual: “Las escalas de calificación conductual utilizan el sistema de comparación del desempeño del empleado con determinados parámetros conductuales específicos. El objetivo de este método es la reducción de los elementos de distorsión y subjetividad” (Werther y Davis, 2008).

Medición del desempeño: “La evaluación del desempeño también requiere disponer de mediciones del desempeño, que son los sistemas de calificación de cada labor. Conviene aclarar la diferencia que en este texto se hace entre parámetro de desempeño y medición del desempeño” (Werther y Davis, 2008).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La evaluación del desempeño laboral se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La evaluación de características se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020
- La evaluación de conductas se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020
- La evaluación de resultados se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Evaluación del desempeño laboral

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Gestión del rendimiento

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 2

Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
V.I. Evaluación del desempeño laboral	Características	- Liderazgo	Pone todo su liderazgo en el desarrollo de su trabajo para mejorar su rendimiento.
		- Iniciativa	Mantiene su iniciativa para realizar su trabajo eficiente para así mejorar su rendimiento.
		- Valores	Demuestra sus valores y principios en su trabajo para así mejorar su rendimiento.
	Conductas	- Responsabilidad	Pone su mayor responsabilidad en sus tareas asignadas en su área de trabajo.
		- Disciplina	Cumple con las reglas, políticas establecidas y compromiso en su trabajo.
		- Asistencia	Cumple con su asistencia y puntualidad en su centro laboral.
	Resultados	- Calidad de trabajo	Mantiene su calidad de trabajo como: respeto, servicio y atención al usuario.
		- Metas y objetivos	Cumple con las metas y objetivos establecidos en su trabajo.
		- Cooperación	Participa con entusiasmo y coopera en la elaboración de los planes de trabajos.
		- Identificar estrategias	Identifica estrategias de gestión para cumplir con las metas y objetivos de la institución.
V.D. Gestión del rendimiento	Orientación a resultados	- Generar planes de acción	Participa en la elaboración de los planes de la institución.
		- Cumple con tareas asignadas	Cumple en administrar los recursos necesarios para el logro de metas de la institución.
	Vocación de servicios	- Identifica con anticipación las necesidades del usuario.	Cuenta con la capacidad de identificar los problemas con anticipación en su trabajo.
		- Compromete activamente con el usuario.	Se compromete activamente en atender las necesidades a los usuarios internos y externos.
		- Responde las necesidades del usuario	Mantiene constante la vocación de servicios.
	Trabajo en equipo	- Genera relaciones de confianza.	Genera relaciones de confianza entre sus jefes inmediatos.
		- Se involucra con los miembros de su equipo.	Se involucra con los miembros de su equipo.
		- Actúa de manera coordinada con el equipo de trabajo.	Actúa de manera coordinada con el equipo de trabajo.

Nota: Hernández y Mendoza (2018, pág. 243).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de tipo aplicada. Según Carrasco (2017) “se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad” (pág. 43).

El constructo metodológico fue determinado a fin de concretar los objetivos de estudio. El tipo de investigación es aplicada, porque los conocimientos o teorías de investigación básica para resolver problemas existentes en materia de determinar la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento a fin de dar respuestas al objetivo planteado en el campo de estudio elegido.

3.1.1. ENFOQUE

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Batista (2014) “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (pág. 36).

El trabajo de investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, su medio principal es la medición y el cálculo y estos nos ayudaran a probar nuestras hipótesis planteadas y llegar a mis objetivos de investigación.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

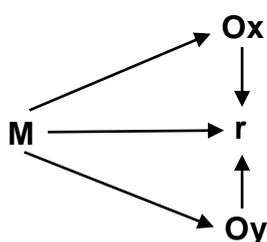
La investigación es descriptivo – correlacional. Los estudios fueron descriptivos “consisten en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos, esto es, detallar como son y se manifiestan. Y Correlacional porque se busca la relación o grado de asociación que exista entre dos

o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

3.1.3. DISEÑO

En cuanto al diseño de investigación fue no experimental porque “se estudia a las variables tal y como están sin manipulación y a su vez es transversal porque la información se recogerá en un único momento” Hernández, Fernández y Batista (2014).

Representación simbólica:



Leyenda:

M = Servidores públicos

Ox = Evaluación del desempeño laboral

Oy = Gestión del rendimiento

R = Relación entre las variables de estudio

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN DE ESTUDIO

Según Hernández, Fernández y Batista (2014) “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (pág. 174).

Este estudio se fue realizado a la Red de Salud en la Provincia de Leoncio Prado, cuya unidad de análisis está conformada de 67 servidores públicos administrativos. Las funciones del puesto en que desempeñan, por ello participaron en este estudio los servidores públicos cuyas actividades y tareas son enteramente administrativas.

La distribución de la población se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 3

Director y servidores públicos de la Red de Salud en la Provincia de Leoncio Prado

Unidades Administrativas	Cantidad
Director Ejecutivo	1
Unidad de control interno	3
Unidad de Desarrollo Institucional	1
Unidad de planificación, presupuesto y racionalización	4
Unidad de Asesoría Jurídica	2
Unidad de Administración	2
Unidad de Logística	15
Oficina de Recursos Humanos	6
Oficina de Economía	5
Oficina de Patrimonio	14
Oficina de Estadística e Informática	14
Total	67

Nota: Oficina de recursos humanos, 2020.
Elaboración: Propia

3.2.2. MUESTRA

Según Hernández (2010) “la muestra no probabilística es el subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” (pág. 176).

La muestra estuvo conformada por 67 servidores públicos administrativos que participaron en la aplicación de la encuesta de la Red de Salud en la Provincia de Leoncio Prado.

Por lo tanto: Por ser una población pequeña, finita no se aplicaron criterios muestrales. Por lo cual, se tomó al 100% de la totalidad de la población como muestra de la institución.

n = 67.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta

La técnica fue la encuesta, para obtener información de los servidores públicos de la entidad, acerca de la evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento de la Red de Salud en la Provincia de Leoncio Prado. La escala es de tipo Likert; en la variable independiente la evaluación del desempeño laboral y variable dependiente la gestión del rendimiento, se cuenta con una serie de preguntas concretas muy bien estructuradas, para luego tener datos relevantes, la encuesta está conformada por 18 ítems para los servidores públicos administrativos involucrados en el tema a investigar, cuya importante característica es su uso específico en mediciones ordinales.

Cuestionario

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010). “El cuestionario es el conjunto de pregunta respecto a una o más variables a medir”

El instrumento de investigación fue el cuestionario; que está diseñado con preguntas claras y concretas, considerando los indicadores de las variables de estudio, para encuestar a los servidores públicos de las diversas áreas administrativas en la evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento fue evaluado a todo los colaboradores administrativos de la Red de Salud en la Provincia de Leoncio.

Para medir la evaluación del desempeño laboral en el informe de tesis.

Según Chiavenato (2017) plantea que “las organizaciones emplean la autoevaluación del desempeño, de modo que cada persona evalúa el propio cumplimiento de puesto, conforme a los indicadores establecidos en la organización” (pág. 226).

Primero se utilizó la encuesta como técnica para recolectar información sobre la evaluación del desempeño laboral, el cual se aplicó a los servidores públicos que laboran en la RSLP (autoevaluación).

Entrevista

Carrasco (2017) “es un instrumento muy utilizado en la investigación social y consiste en un dialogo interpersonal entre el entrevistador y el entrevistado, en una relación cara a cara, es decir, en forma directa” (pág. 315).

Guía de entrevista estructurada

Carrasco (2017) “se aplica mediante un formulario de preguntas debidamente organizada, con secuencia lógica con sus alternativas de respuesta y elaboradas” (pág. 316).

Segundo la guía de entrevista estructurada que se aplicó al jefe de recursos humanos para evaluar el desempeño laboral de todo el personal administrativo que conforma en la unidad de análisis. Este instrumento se formuló 9 items de la variable independiente: evaluación del desempeño laboral con sus respectivas dimensiones como: evaluación de características, evaluación de conducta y evaluación de resultados, para comprobar cambio positivo de su evaluación del desempeño en la institución.

3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010). “El análisis cuantitativo de la información se desarrolla en una computadora, se efectúa sobre la matriz de datos utilizando un programa computacional”.

La técnica para el procesamiento y análisis de la información fueron el programa SPSS Vs. 25 y el Microsoft Office Excel. En el procesamiento de datos, en la primera etapa se refiere la estadística descriptiva para llevar a cabo de manera consistente para la elaboración de tablas y análisis del cuestionario a los servidores públicos de la entidad. En la segunda etapa se utilizará la estadística aplicando una prueba de hipótesis para la relación; la prueba de correlación de Rho Spearman de analizar la relación entre la variable de estudios, así mismo se analizará la evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento, esta prueba corresponde a las pruebas no paramétricas ya que éstas nos ayudarán a probar la hipótesis y determinar

las conclusiones y recomendaciones en la Red de Salud en la Provincia de Leoncio Prado.

a. Instrumento de medición

Fiabilidad del instrumento; El análisis fue el coeficiente de alfa de cronbach, se analizó para la variable independiente; evaluación del desempeño laboral (9 ítems) y para la variable dependiente; gestión del rendimiento (9 ítems).

La aplicación fue a una muestra piloto de 40, el cual represento de la muestra de investigación total de 67.

Tabla 4

Análisis de la confiabilidad de la encuesta aplicada a los servidores públicos de similares características llamado piloto

PRUEBA PILOTO																	
N°	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL									GESTIÓN DEL RENDIMIENTO							
	CARACTERÍSTICAS			CONDUCTAS			RESULTADOS			ORIENTACIÓN A RESULTADOS			VOCACIÓN DE SERVICIOS			TRABAJO EN EQUIPO	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3
2	4	1	3	5	5	1	3	5	3	1	3	5	3	1	3	5	3
3	1	3	3	4	1	5	3	3	1	4	4	4	1	4	3	4	1
4	2	5	3	4	2	5	3	4	2	5	3	3	2	5	3	3	2
5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	3
6	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
7	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3
8	3	4	3	5	5	4	3	5	3	2	3	5	3	5	3	5	3
9	4	3	1	3	4	5	1	3	4	4	1	3	4	3	1	3	4
10	3	5	3	3	3	5	3	4	3	5	3	3	4	5	3	4	3
11	2	2	5	5	2	4	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	2
12	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
13	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	4	5	2	2	2	5	2
14	2	3	3	1	2	5	3	1	2	3	3	1	2	4	3	1	2
15	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3
16	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	3
17	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
18	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3
19	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4
20	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2
21	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
22	2	4	4	2	2	5	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2
23	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
24	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	4	3	1	3
25	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4
26	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
27	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
28	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
29	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2
30	3	1	1	4	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1
31	4	5	2	4	3	5	2	4	3	5	2	4	3	5	2	4	3
32	5	4	4	3	5	3	4	4	5	3	4	3	5	3	4	3	5
33	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	5
34	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4
35	1	3	2	4	1	5	2	3	1	3	2	4	1	4	2	4	1
36	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5
37	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	4	1	2	3	2	1	2
38	3	2	1	3	3	2	1	3	3	4	1	3	3	2	1	4	3
39	3	1	5	4	5	4	5	4	3	1	5	4	3	1	5	4	3
40	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	2	5

Nota: Resultados de prueba piloto – 2020.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[\frac{\sum vi}{vt} \right]$$

Leyenda:

α = Coeficiente de confiabilidad

K = Numero de items

Vi = Varianza de cada items

Vt = Varianza del total

Los resultados obtenidos fueron procesados con el Excel y Spss Vs. 25, se tiene en la tabla 4, en donde se analizó el instrumento utilizado tuvo una confiabilidad de 0,847 según la técnica de alfa de cronbach, estos resultados permiten calificar al cuestionario confiable para aplicarlo a la unidad de análisis.

b. Validez del instrumento

Para la validez del instrumento se contó con la participación de los expertos en gestión pública que fue presentado la valorización correspondiente al instrumento empleado en la investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Tabla 5

Validez del instrumento por juicio de experto

Evaluador experto	Grado Académico	Valoración de la encuesta
Martel Carranza, Christian Paolo	Doctor en Administración de la Educación – UCV	16
López López, Alan Dennis	Maestro en Ciencias Económicas mención Gestión Pública – UNAS	18

Marín Chávez, Octavio Cesar	Doctor en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible – UNHEVAL	18
Total		18

Nota: Criterios de valorización.

La validez del instrumento fue el cuestionario se resultó satisfactorio, ya que permitió el consenso entre los expertos y el promedio fue de 18, porque se encuentra entre la escala de excelente (16-20), en el instrumento considerado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Variable independiente: Evaluación del desempeño laboral

Tabla 6

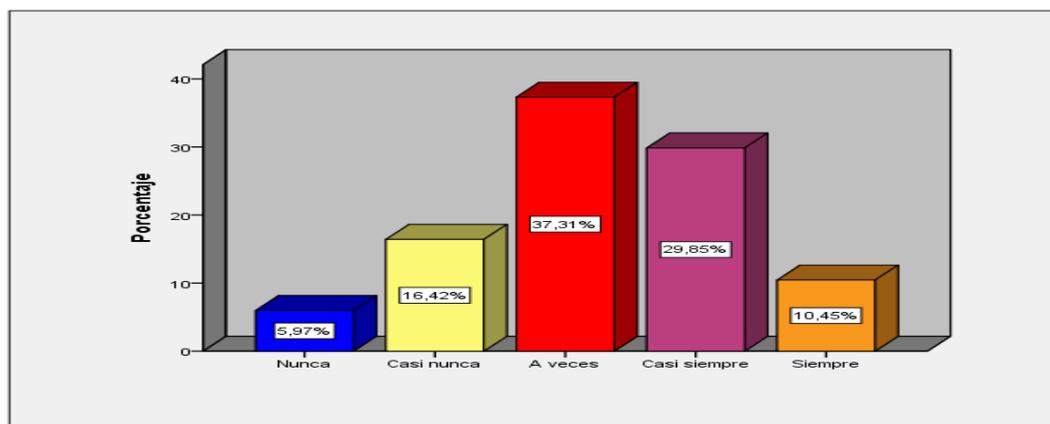
Liderazgo del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	6,0	6,0	6,0
Casi nunca	11	16,4	16,4	22,4
A veces	25	37,3	37,3	59,7
Casi siempre	20	29,9	29,9	89,6
Siempre	7	10,4	10,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020
Elaboración: Propia.

Figura 5

Liderazgo del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado.



Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020.

Interpretación y análisis:

En la tabla 6 y la figura 5 fue analizado el liderazgo donde el 37.3 % de los encuestados señalan que a veces practican el liderazgo en el desarrollo de su trabajo para mejorar su rendimiento en su centro de

trabajo, representando 25 la opinión de los servidores público, por otro lado, el 29.9 % respondió casi siempre y por último se observa que un 6 % manifiesta que nunca le pone en práctica el liderazgo para mejorar su rendimiento en la institución donde laboran.

Tabla 7

Liderazgo del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	1	100,0	100,0	100,0
Total	1	100,0	100,0	

Nota: Entrevista al Jefe de Recursos Humanos de la RSLP, 2020
Elaboración: Propia.

Interpretación y análisis:

En la tabla 7 fue analizado. El jefe de recursos humanos de la RSLP manifiesta que del 100 % de sus servidores públicos casi siempre muestra su liderazgo permanente en la institución.

Concluyó que en esta evaluación del desempeño laboral hubo un cambio mínimo con el personal administrativo casi siempre muestra su liderazgo en su trabajo en la RSLP.

Tabla 8

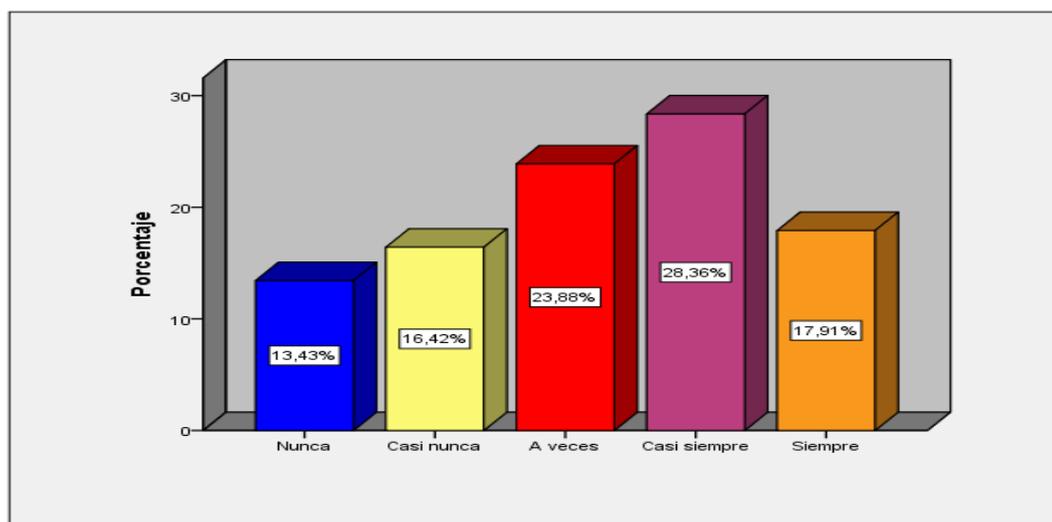
Iniciativa del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	13,4	13,4	13,4
Casi nunca	11	16,4	16,4	29,9
A veces	16	23,9	23,9	53,7
Casi siempre	19	28,4	28,4	82,1
Siempre	12	17,9	17,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020
Elaboración: Propia.

Figura 6

Iniciativa del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado



Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020.

Interpretación y análisis:

En la tabla 8 y la figura 6 analizan la iniciativa donde el 28.4 % de los encuestados señalan que casi siempre tiene iniciativa en el trabajo y así poder cumplir sus metas establecidas y su rendimiento laboral en la institución, representando 19 la opinión de los servidores públicos, por otro lado, el 23.9 % respondió a veces y por último se observa que 13.4 % afirma que nunca el servidor público tiene iniciativa en el trabajo.

Tabla 9

Iniciativa del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	1	100,0	100,0	100,0
Total	1	100,0	100,0	

Nota: Entrevista al Jefe de Recursos Humanos de la RSLP, 2020
Elaboración: Propia.

Interpretación y análisis:

En la tabla 9 fue analizado. El jefe de recursos humanos de la RSLP manifiesta que del 100 % de sus servidores públicos casi siempre muestra su liderazgo permanente en la institución.

Concluyó que en esta evaluación del desempeño laboral se mantiene que el personal administrativo casi siempre muestra su iniciativa para realizar su trabajo eficiente en la RSLP.

Tabla 10

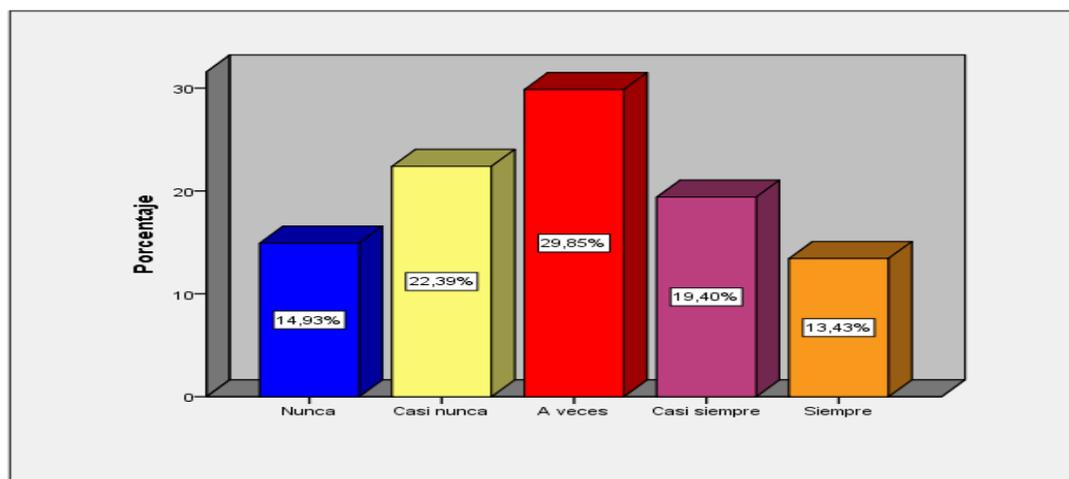
Valores del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	14,9	14,9	14,9
Casi nunca	15	22,4	22,4	37,3
A veces	20	29,9	29,9	67,2
Casi siempre	13	19,4	19,4	86,6
Siempre	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020
Elaboración: Propia.

Figura 7

Valores del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado



Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020.

Interpretación y análisis:

En la tabla 10 y la figura 7 analizan valores y principios donde el 29.9 % de los encuestados señalan que a veces demuestra sus valores y principios en su centro laboral, representando 20 la opinión de los servidores públicos, por otro lado, el 22.4 % respondió casi nunca y por

último se observa que un 14.9 % señala que nunca los servidores públicos demuestran sus valores y principios en la institución.

Tabla 11

Valores del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	1	100,0	100,0	100,0
Total	1	100,0	100,0	

Nota: Entrevista al Jefe de Recursos Humanos de la RSLP, 2020
Elaboración: Propia.

Interpretación y análisis:

En la tabla 11 fue analizado. El jefe de recursos humanos de la RSLP manifiesta que del 100 % de sus servidores públicos casi siempre muestra su liderazgo permanente en la institución.

Concluyó que en esta evaluación del desempeño laboral hubo un cambio mínimo con el personal administrativo casi siempre demuestra sus valores y principios en su trabajo en la RSLP.

Tabla 12

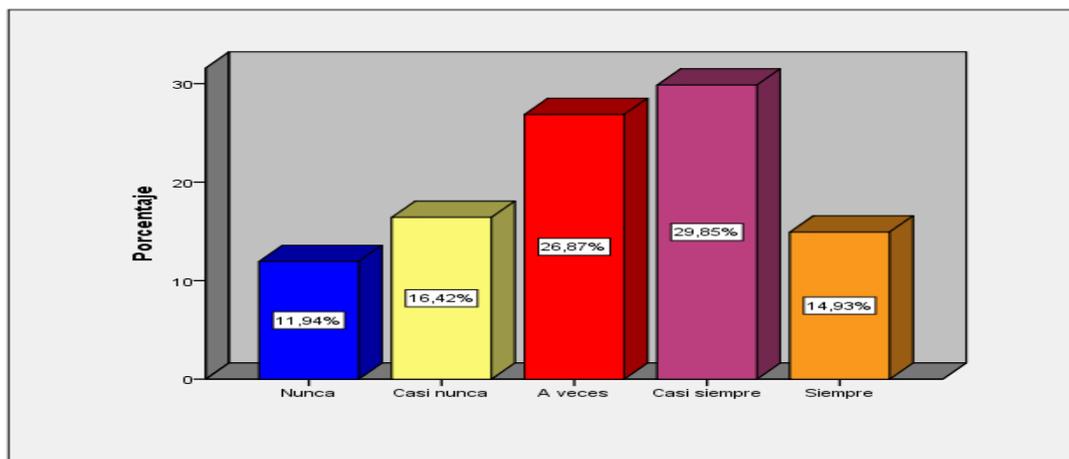
Responsabilidad del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	11,9	11,9	11,9
Casi nunca	11	16,4	16,4	28,4
A veces	18	26,9	26,9	55,2
Casi siempre	20	29,9	29,9	85,1
Siempre	10	14,9	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020
Elaboración: Propia.

Figura 8

Responsabilidad del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado



Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020.

Interpretación y análisis:

En la tabla 12 y la figura 8 analizan las responsabilidades donde tuvo el 29.9 % de los encuestados señalan que casi siempre realiza su mayor responsabilidad en sus tareas asignadas en su centro de trabajo, representando 20 la opinión de los servidores públicos, por otro lado, el 26.9 % respondió a veces y por último se observa que un 11.9 % manifiesta que nunca los servidores públicos asumen sus responsabilidades en su trabajo.

Tabla 13

Responsabilidad del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	1	100,0	100,0	100,0
Total	1	100,0	100,0	

Nota: Entrevista al Jefe de Recursos Humanos de la RSLP, 2020
Elaboración: Propia.

Interpretación y análisis:

En la tabla 13 fue analizado. El jefe de recursos humanos de la RSLP manifiesta que del 100 % de sus servidores públicos casi siempre muestra su responsabilidad en su trabajo en la institución.

Concluyó que en esta evaluación del desempeño laboral se mantiene que el personal administrativo que casi siempre demuestra su mayor responsabilidad en sus tareas asignadas en su área administrativa en la RSLP.

Tabla 14

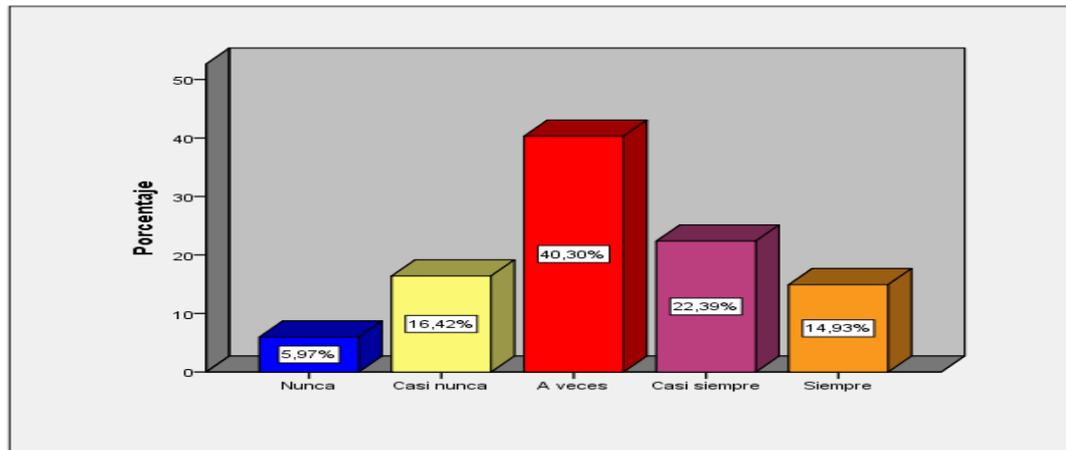
Disciplina del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	6,0	6,0	6,0
Casi nunca	11	16,4	16,4	22,4
A veces	27	40,3	40,3	62,7
Casi siempre	15	22,4	22,4	85,1
Siempre	10	14,9	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020
Elaboración: Propia.

Figura 9

Disciplina del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado.



Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020.

Interpretación y análisis:

En la tabla 14 y la figura 9 analizan la disciplina fue donde el 40.3 % de los encuestados señalan que a veces cumple las políticas o reglas establecidas y compromiso en su trabajo, representando 27 la opinión de los servidores públicos, por otro lado, el 22.4 % respondió casi siempre y por último se observa que un 6.0 % manifiesta que nunca los servidores públicos mantienen la disciplina en su centro de trabajo.

Tabla 15*Disciplina del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	1	100,0	100,0	100,0
Total	1	100,0	100,0	

Nota: Entrevista al Jefe de Recursos Humanos de la RSLP, 2020

Elaboración: Propia.

Interpretación y análisis:

En la tabla 15 fue analizado. El jefe de recursos humanos de la RSLP manifiesta que del 100 % de sus servidores públicos casi siempre muestra su liderazgo permanente en la institución.

Concluyó que en esta evaluación del desempeño laboral hubo un cambio mínimo con el personal administrativo que casi siempre cumple con las reglas, políticas establecidas y compromiso en su trabajo en la RSLP.

Tabla 16*Asistencia del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado*

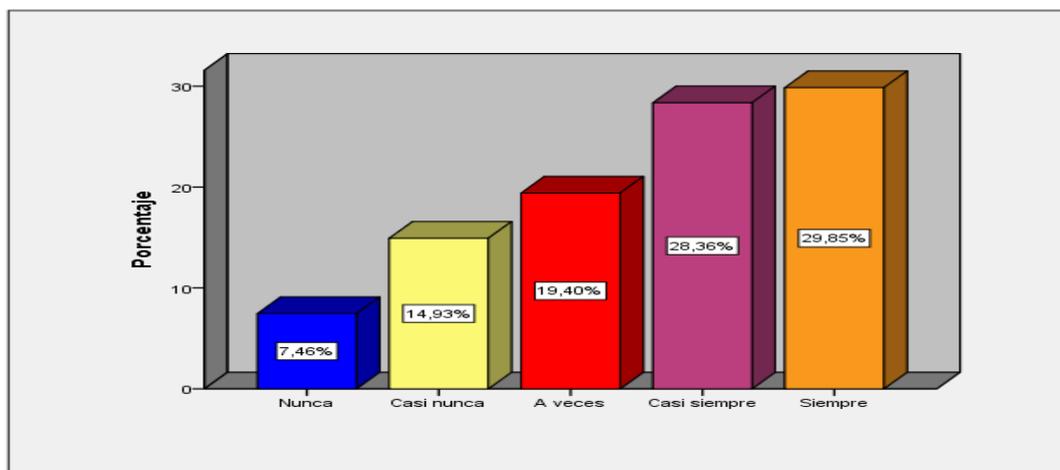
Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	7,5	7,5	7,5
Casi nunca	10	14,9	14,9	22,4
A veces	13	19,4	19,4	41,8
Casi siempre	19	28,4	28,4	70,1
Siempre	20	29,9	29,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020

Elaboración: Propia.

Figura 10

Asistencia del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado



Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020.

Interpretación y análisis:

En la tabla 16 y la figura 10 analizan la asistencia donde tuvo el 29.9 % de los encuestados señalan que siempre cumple con su asistencia y puntualidad en la institución, representando 20 la opinión de los servidores públicos, por otro lado, el 28.4 % respondió casi siempre y por último se observa que un 7.5 % manifiesta que nunca cumple la asistencia y puntualidad en su trabajo.

Tabla 17

Asistencia del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado.

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	100,0	100,0	100,0
Total	1	100,0	100,0	

Nota: Entrevista al Jefe de Recursos Humanos de la RSLP, 2020
Elaboración: Propia.

Interpretación y análisis:

En la tabla 17 fue analizado. El jefe de recursos humanos de la RSLP manifiesta que del 100 % de sus servidores públicos siempre cumple con su asistencia en el trabajo en la institución. Concluyó que en esta evaluación del desempeño laboral se mantiene que el personal administrativo cumple con asistencia y puntualidad en su trabajo en la RSLP.

Tabla 18

Calidad de trabajo en la Red de Salud de Leoncio Prado

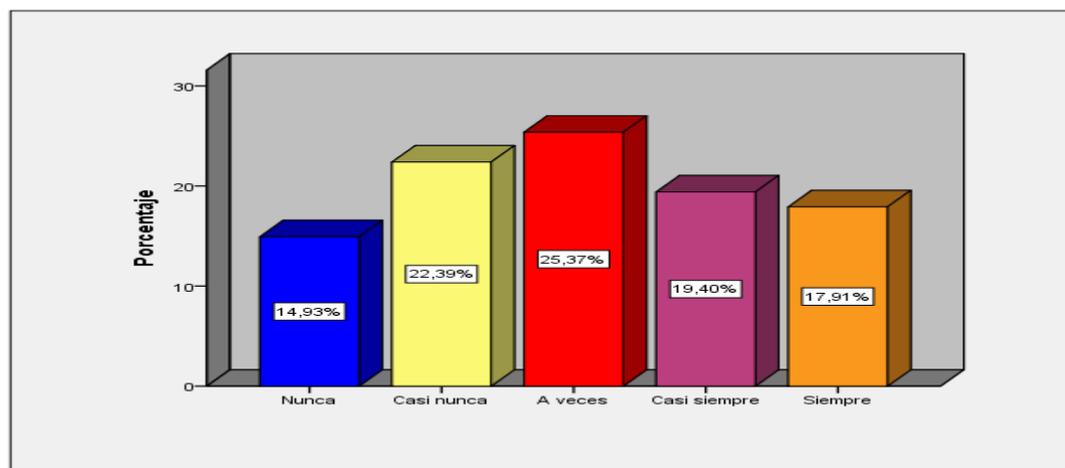
Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	14,9	14,9	14,9
Casi nunca	15	22,4	22,4	37,3
A veces	17	25,4	25,4	62,7
Casi siempre	13	19,4	19,4	82,1
Siempre	12	17,9	17,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020

Elaboración: Propia.

Figura 11

Calidad de trabajo en la Red de Salud de Leoncio Prado



Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020.

Interpretación y análisis:

En la tabla 18 y la figura 11 analizan calidad de trabajo fue donde el 25.4 % de los encuestados señalan que a veces mantiene una calidad de trabajo como: el respeto, el servicio y atención al usuario, representando 17 la opinión de los servidores públicos, por otro lado, el 22.4 % respondió casi nunca y por último se observa que un 14.9 % manifiesta que nunca los servidores públicos mantienen la calidad de trabajo.

Tabla 19*Calidad de trabajo en la Red de Salud de Leoncio Prado.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	100,0	100,0	100,0
Total	1	100,0	100,0	

Nota: Entrevista al Jefe de Recursos Humanos de la RSLP, 2020

Elaboración: Propia.

Interpretación y análisis:

En la tabla 19 fue analizado. El jefe de recursos humanos de la RSLP manifiesta que del 100 % de sus servidores públicos siempre mantiene una calidad en el trabajo como: respeto, servicio y atención al usuario.

Concluyó que en esta evaluación del desempeño laboral hubo un cambio positivo que el personal administrativo siempre muestra su calidad profesional en su trabajo, un buen clima laboral entre jefes y colaboradores, hay respeto en la toma de decisiones y compromiso con la institución.

Tabla 20*Metas y objetivos en la Red de Salud de Leoncio Prado*

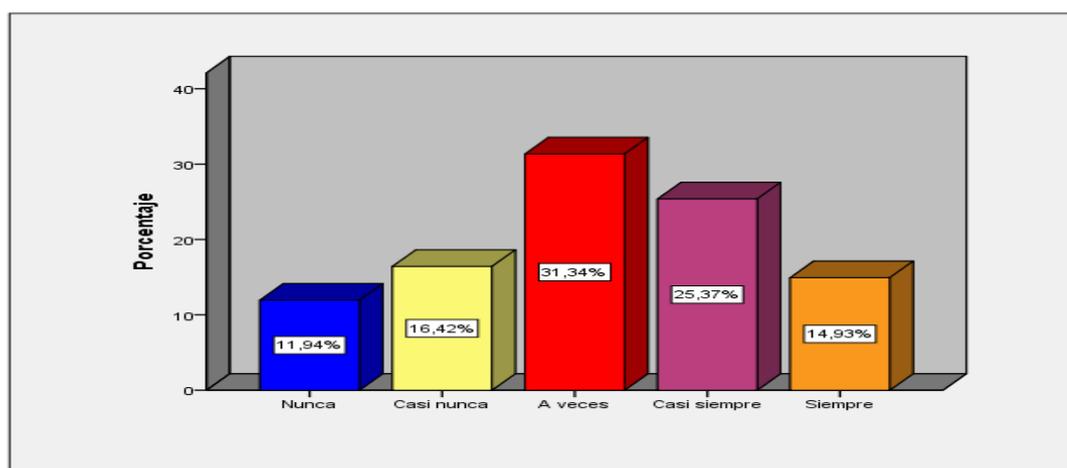
Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	11,9	11,9	11,9
Casi nunca	11	16,4	16,4	28,4
A veces	21	31,3	31,3	59,7
Casi siempre	17	25,4	25,4	85,1
Siempre	10	14,9	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020

Elaboración: Propia.

Figura 12

Metas y objetivos en la Red de Salud de Leoncio Prado



Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020.

Interpretación y análisis:

En la tabla 20 y la figura 12 analizado las metas y objetivos de la institución donde el 31.3. % de los encuestados señalan que a veces cumplen con las metas y objetivos establecidos en la institución, representando 21 la opinión de los servidores públicos, por otro lado, el 25.4 % respondió casi siempre y por último se observa que un 11.9 % manifiesta que nunca cumplen con las metas y objetivos de la institución.

Tabla 21

Metas y objetivos en la Red de Salud de Leoncio Prado

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	1	100,0	100,0	100,0
Total	1	100,0	100,0	

Nota: Entrevista al Jefe de Recursos Humanos de la RSLP, 2020
Elaboración: Propia.

Interpretación y análisis:

En la tabla 21 fue analizado. El jefe de recursos humanos de la RSLP manifiesta que del 100 % de sus servidores públicos casi siempre cumple con sus metas y objetivos de la institución. Concluyó que en esta evaluación del desempeño laboral hubo un cambio positivo mínimo que el personal administrativo casi siempre cumple con sus metas y objetivos establecidos en la institución.

Tabla 22

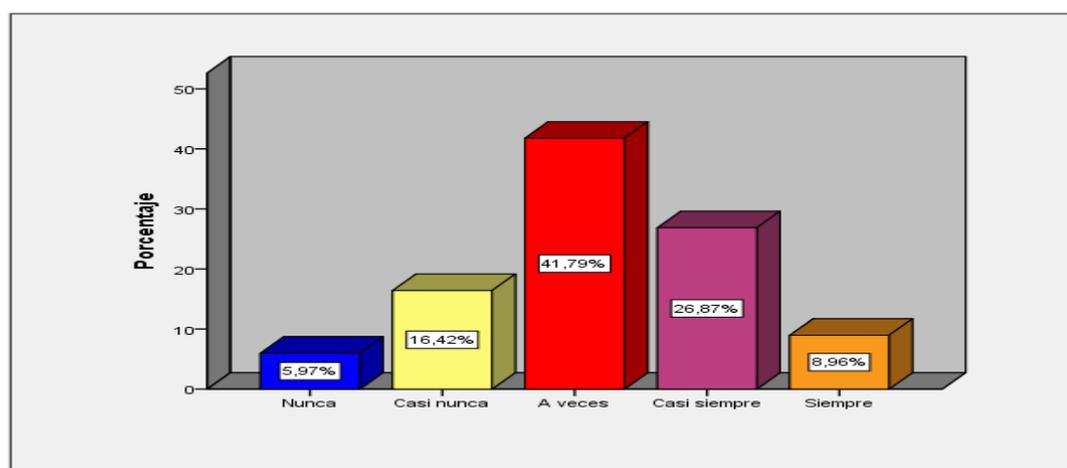
Cooperación del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	6,0	6,0	6,0
Casi nunca	11	16,4	16,4	22,4
A veces	28	41,8	41,8	64,2
Casi siempre	18	26,9	26,9	91,0
Siempre	6	9,0	9,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020
Elaboración: Propia.

Figura 13

Cooperación en la Red de Salud de Leoncio Prado



Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020.

Interpretación y análisis:

En la tabla 22 y la figura 13 analizan la cooperación de los colaboradores donde tuvo el 41.8 % de los encuestados señalan que a veces participa y coopera en la elaboración de planes de trabajo en la institución, representando 28 la opinión de los servidores públicos, por otro lado, el 26.9 % respondió casi siempre y por último se observa que un 6.0 % manifiesta que nunca participa y coopera en los planes trabajo.

Tabla 23*Cooperación del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado*

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	1	100,0	100,0	100,0
Total	1	100,0	100,0	

Nota: Entrevista al Jefe de Recursos Humanos de la RSLP, 2020

Elaboración: Propia.

Interpretación y análisis:

En la tabla 23 fue analizado. El jefe de recursos humanos de la RSLP manifiesta que del 100 % de sus servidores públicos casi siempre participa en los trabajos de la institución.

Concluyó que en esta evaluación del desempeño laboral hubo un cambio positivo mínimo que el personal administrativo casi siempre participa con entusiasmo y coopera en la elaboración de los planes de trabajos en la institución.

Variable dependiente: Gestión del rendimiento**Tabla 24***Identificar estrategias en la Red de Salud de Leoncio Prado*

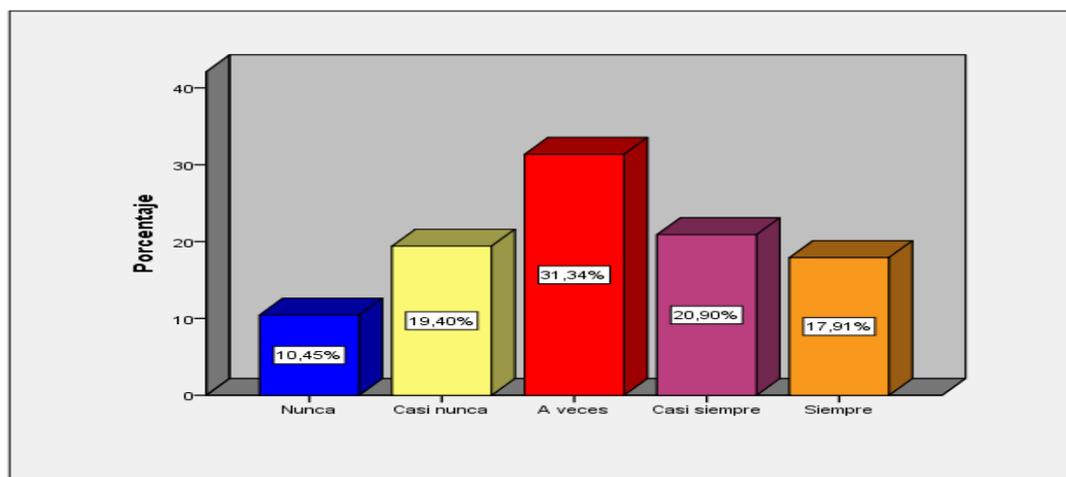
Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	10,4	10,4	10,4
Casi nunca	13	19,4	19,4	29,9
A veces	21	31,3	31,3	61,2
Casi siempre	14	20,9	20,9	82,1
Siempre	12	17,9	17,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020

Elaboración: Propia.

Figura 14

Identificar estrategias en la Red de Salud de Leoncio Prado.



Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020.

Interpretación y análisis:

En la tabla 24 y la figura 14 analizan la identificación de estrategia de gestión donde tuvo el 31.3 % de los encuestados señalan que a veces identifica estrategia de gestión pública y así cumplir con las metas establecidas en la institución, representando 21 la opinión de los servidores públicos, por otro lado, el 20.9 % respondió casi siempre y por último se observa que un 10.4 % manifiesta que nunca identifican estrategias de gestión pública.

Tabla 25

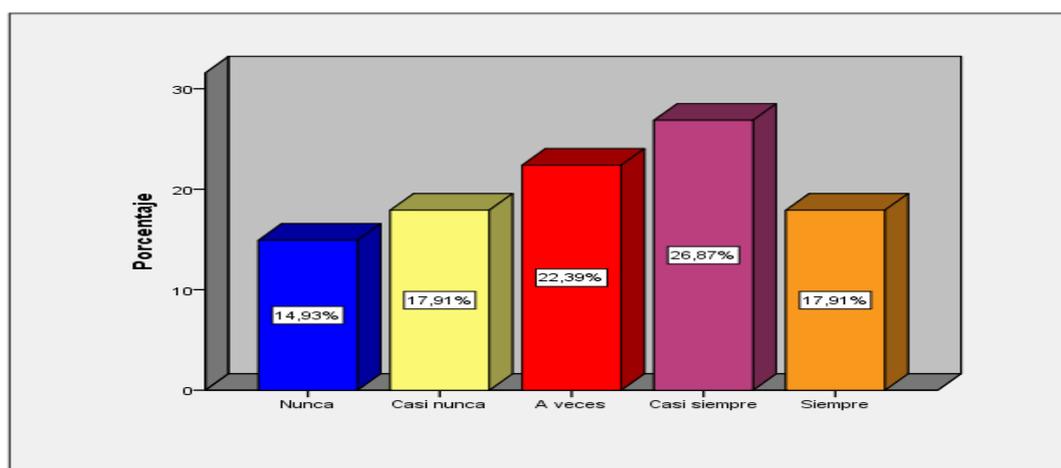
Planes de acción en la Red de Salud de Leoncio Prado

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	14,9	14,9	14,9
Casi nunca	12	17,9	17,9	32,8
A veces	15	22,4	22,4	55,2
Casi siempre	18	26,9	26,9	82,1
Siempre	12	17,9	17,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020
Elaboración: Propia.

Figura 15

Planes de acción en la Red de Salud de Leoncio Prado



Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020.

Interpretación y análisis:

En la tabla 25 y la figura 15 analizan los planes de acción de la institución donde el 26.9 % de los encuestados señalan que casi siempre actualiza los planes de acción que visualice el logro de los objetivos estratégicos de la institución, representando 10 la opinión de los servidores públicos, por otro lado, el 22.4 % respondió a veces y por último se observa que un 14.9 % manifiesta que nunca actualiza los planes de acción de la institución.

Tabla 26

Tareas asignadas del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado

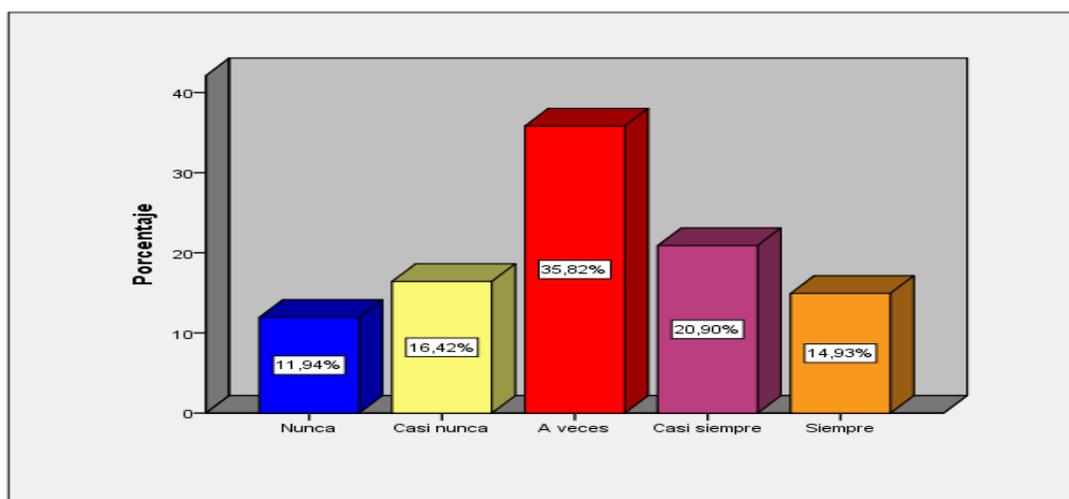
Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	11,9	11,9	11,9
Casi nunca	11	16,4	16,4	28,4
A veces	24	35,8	35,8	64,2
Casi siempre	14	20,9	20,9	85,1
Siempre	10	14,9	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020

Elaboración: Propia.

Figura 16

Tareas asignadas del servidor público en la Red de Salud de Leoncio Prado.



Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020.

Interpretación y análisis:

En la tabla 26 y la figura 16 analizan tareas asignadas donde el 35.8 % de los encuestados señalan que a veces cumple de administrar los recursos necesarios en función a las metas de la institución, representando 24 la opinión de los servidores públicos, por otro lado, el 20.9 % respondió casi siempre y por último se observa que un 11.9 % manifiesta que nunca cumple con las tareas asignadas de la institución.

Tabla 27

Identificar usuarios en la Red de Salud de Leoncio Prado

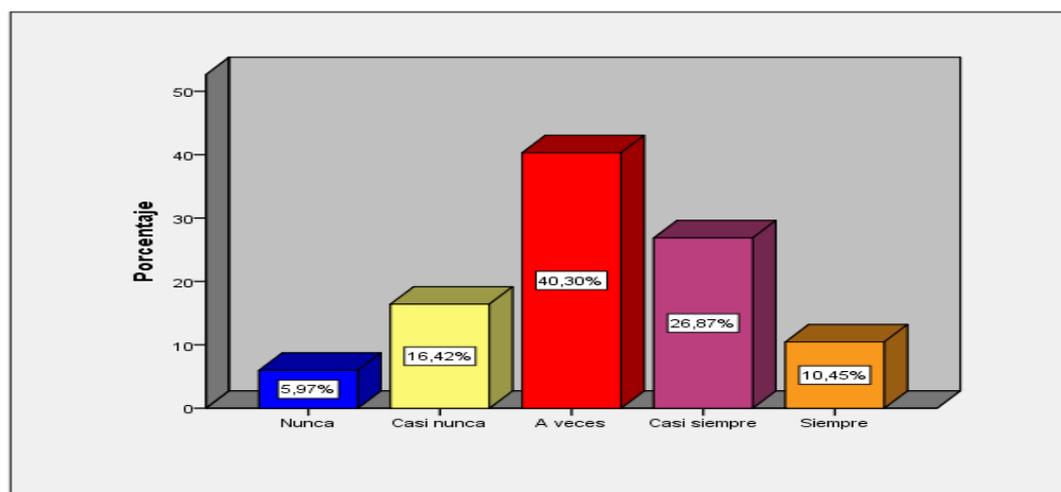
Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	6,0	6,0	6,0
Casi nunca	11	16,4	16,4	22,4
A veces	27	40,3	40,3	62,7
Casi siempre	18	26,9	26,9	89,6
Siempre	7	10,4	10,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020

Elaboración: Propia.

Figura 17

Identificar usuarios en la Red de Salud de Leoncio Prado



Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020.

Interpretación y análisis:

En la tabla 27 y la figura 17 analizan de identificar las necesidades del usuario donde el 40.3 % de los encuestados señalan que a veces tiene la capacidad de identificar los problemas con anticipación de los usuarios de la institución, representando 27 la opinión de los servidores públicos, por otro lado el 26.9 % respondió casi siempre y por último se observa que un 6.0 % manifiesta que nunca identifican las necesidades de los usuarios de la institución.

Tabla 28

Compromiso con el usuario en la Red de Salud de Leoncio Prado

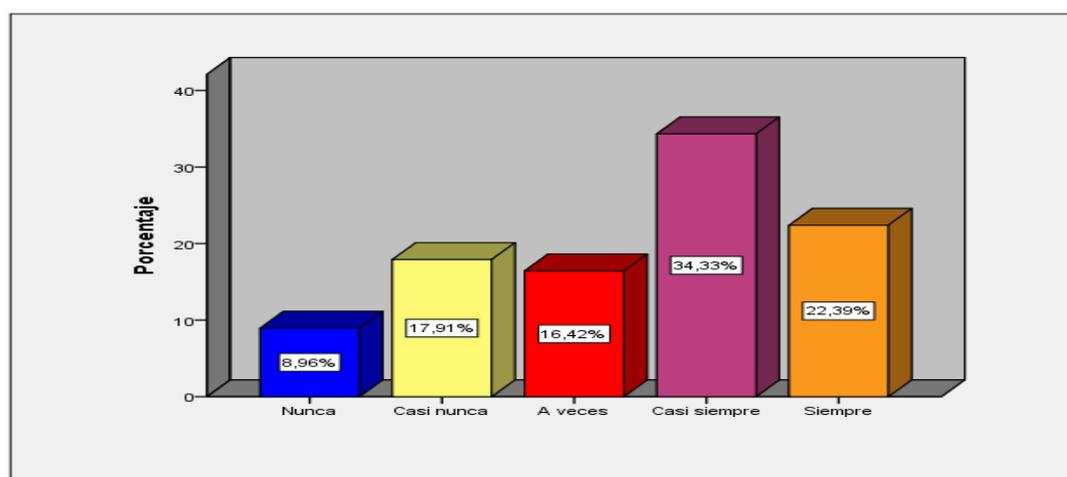
Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	9,0	9,0	9,0
Casi nunca	12	17,9	17,9	26,9
A veces	11	16,4	16,4	43,3
Casi siempre	23	34,3	34,3	77,6
Siempre	15	22,4	22,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020

Elaboración: Propia.

Figura 18

Compromiso usuario en la Red de Salud de Leoncio Prado



Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020.

Interpretación y análisis:

En la tabla 28 y la figura 18 analizan el compromiso activo con el usuario de la institución fue el 34.3 % de los encuestados señalan que casi siempre se compromete activamente en atender las necesidades a los usuarios de la institución, representando 23 la opinión de los servidores públicos, por otro lado, el 22.4 % respondió siempre y por último se observa que un 9.0 % manifiesta que nunca se compromete activamente con el usuario.

Tabla 29

Necesidades del usuario en la Red de Salud de Leoncio Prado

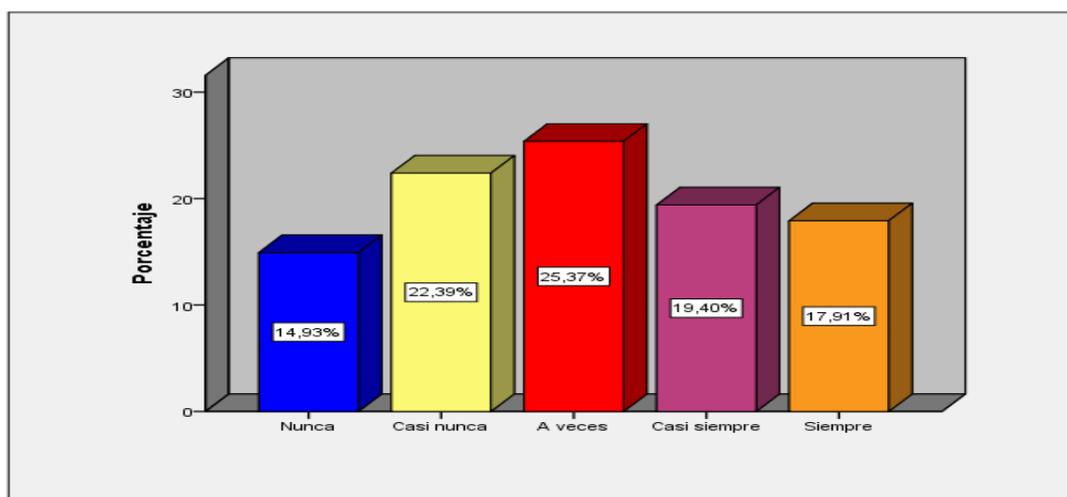
Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	14,9	14,9	14,9
Casi nunca	15	22,4	22,4	37,3
A veces	17	25,4	25,4	62,7
Casi siempre	13	19,4	19,4	82,1
Siempre	12	17,9	17,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020

Elaboración: Propia.

Figura 19

Necesidades del usuario en la Red de Salud de Leoncio Prado



Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020.

Interpretación y análisis:

En la tabla 29 y la figura 19 analizan las necesidades del usuario donde el 25.4 % de los encuestados señalan que a veces mantiene la constante vocación de servicios, representando 17 la opinión de los servidores públicos, por otro lado, el 22.4 % respondió casi nunca y por último se observa que un 14.9 % manifiesta que nunca responde las necesidades del usuario.

Tabla 30

Relaciones de confianza en la Red de Salud de Leoncio Prado

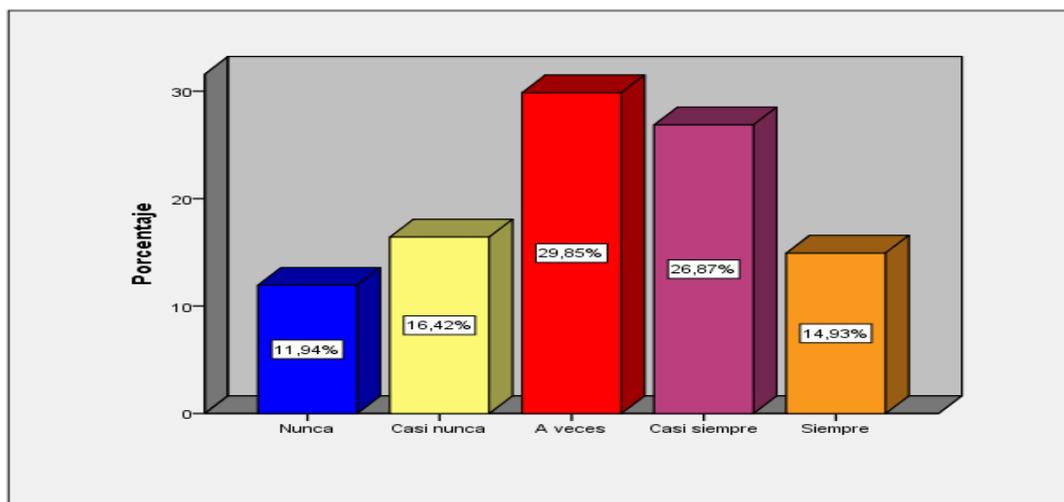
Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	11,9	11,9	11,9
Casi nunca	11	16,4	16,4	28,4
A veces	20	29,9	29,9	58,2
Casi siempre	18	26,9	26,9	85,1
Siempre	10	14,9	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020

Elaboración: Propia.

Figura 20

Relaciones de confianza en la Red de Salud de Leoncio Prado.



Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020.

Interpretación y análisis:

En la tabla 30 y la figura 20 analizan las relaciones de confianza donde el 29.9 % de los encuestados señalan que a veces genera relaciones de confianza entre sus compañeros de trabajo, representando 20 la opinión de los servidores públicos, por otro lado, el 26.9 % respondió casi siempre y por último se observa que un 11.9 % manifiesta que nunca genera relaciones de confianza entre sus compañeros de trabajo.

Tabla 31

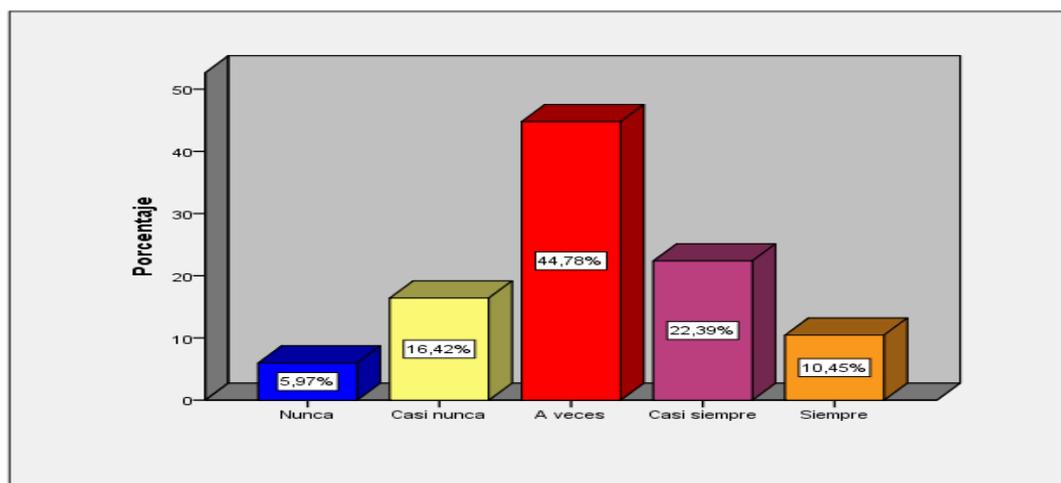
Miembros del equipo en la Red de Salud de Leoncio Prado

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	6,0	6,0	6,0
Casi nunca	11	16,4	16,4	22,4
A veces	30	44,8	44,8	67,2
Casi siempre	15	22,4	22,4	89,6
Siempre	7	10,4	10,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020
Elaboración: Propia.

Figura 21

Miembros del equipo en la Red de Salud de Leoncio Prado.



Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020.

Interpretación y análisis:

En la tabla 31 y la figura 21 analizan los miembros del equipo donde el 44.8 % de los encuestados señalan que a veces se involucra con los miembros de su equipo, representando 30 la opinión de los servidores públicos, por otro lado, el 22.4 % respondió casi siempre y por último se observa que un 6.0 % manifiesta que nunca se involucra con sus miembros del equipo.

Tabla 32

Equipo de trabajo en la Red de Salud de Leoncio Prado

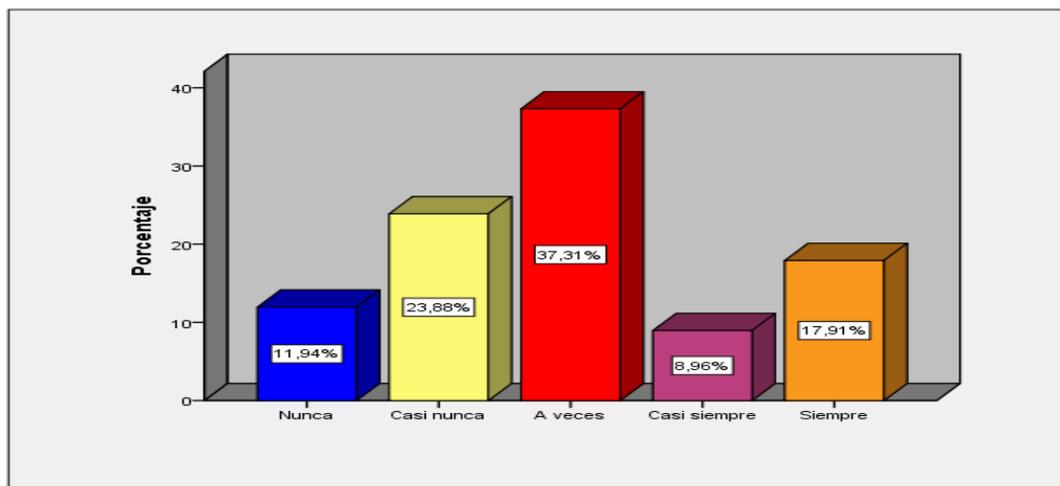
Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	11,9	11,9	11,9
Casi nunca	16	23,9	23,9	35,8
A veces	25	37,3	37,3	73,1
Casi siempre	6	9,0	9,0	82,1
Siempre	12	17,9	17,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020

Elaboración: Propia.

Figura 22

Equipo de trabajo en la Red de Salud de Leoncio Prado



Nota: Encuesta a servidores públicos de la RSLP, 2020.

Interpretación y análisis:

En la tabla 32 y la figura 22 analizan el equipo de trabajo donde el 37.3 % de los encuestados señalan que a veces actúan de manera coordinada con las unidades administrativas de la institución, representando 25 la opinión de los servidores públicos, por otro lado, el 23.9 % respondió casi siempre y por último se observa que un 11.9 % manifiesta que nunca coordina con las unidades administrativas de la institución.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

a. Prueba de normalidad de los datos

Para el análisis de la prueba de normalidad fue con el estadístico Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra es mayor de 50. A continuación presentaremos las condiciones para determinar la distribución de normalidad:

- Si Sig. p-valor > 0.05 aceptamos H0 (hipótesis nula), los datos se ajustan a una distribución normal.
- Si Sig. p-valor < 0.05 rechazamos H1 (hipótesis alterna), los datos no se ajustan a una distribución normal.

Tabla 33

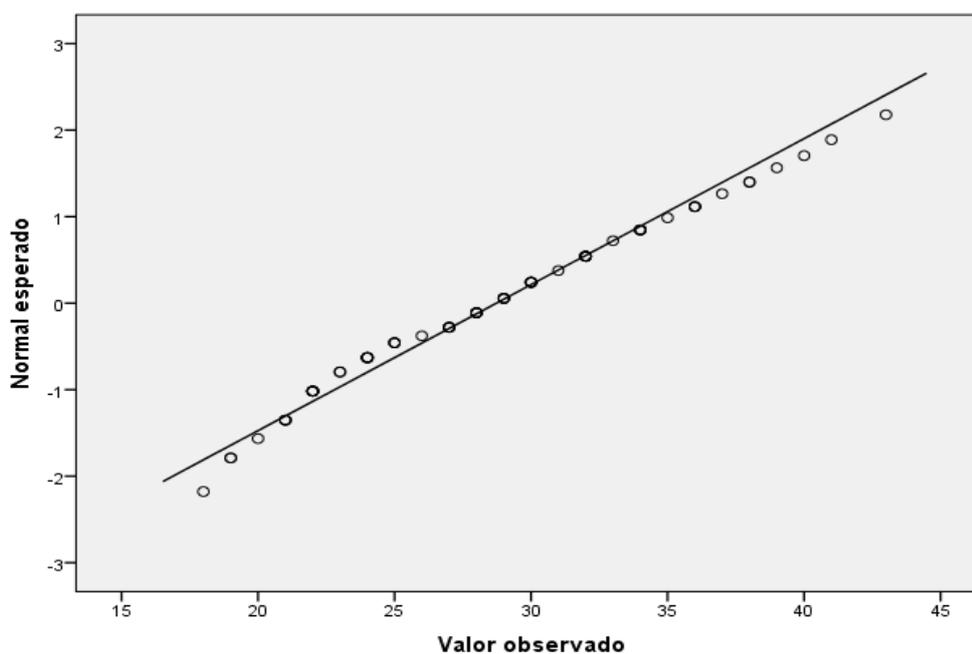
Prueba de normalidad de datos mediante Kolmogorov-Smimov.

Variable	Estadístico	gl	Sig.
Evaluación del desempeño laboral	0.086	67	0.200
Gestión del rendimiento	0.116	67	0.026

Nota: Encuesta 2020, n = 67.

Figura 23

Distribución de datos de la variable evaluación del desempeño laboral

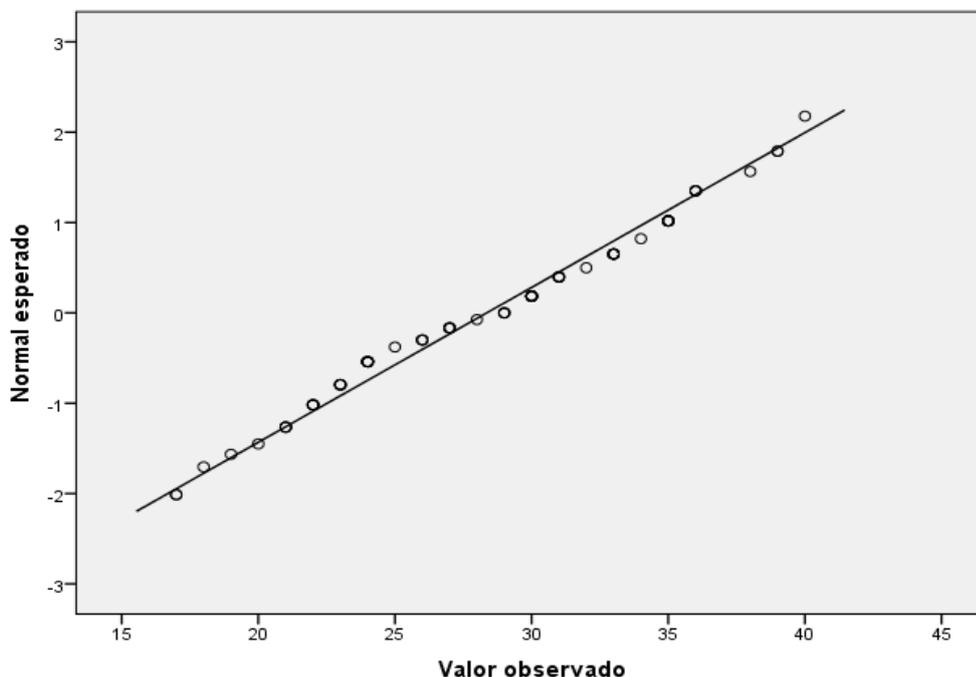


Nota: Encuesta 2020, n = 67

Los resultados de la distribución de normalidad en la tabla 33, tuvo de evidencia que los datos de la variable independiente; evaluación del desempeño laboral, se distribuye normalmente, con una Sig. Asintótica (bilateral) 0.265, es decir, las condiciones son mayor a lo permitido $\alpha = 0.05$.

Figura 24

Distribución de datos de la variable gestión del rendimiento.



Nota: Encuesta 2020, n = 67

Los resultados de la distribución de normalidad en la tabla 33, tuvo de evidencia que los datos de la variable dependiente; gestión del rendimiento, se distribuye normalmente, con una Sig. Asintótica (bilateral) 0.150, es decir, las condiciones son menor a lo permitido $\alpha = 0.05$.

La distribución de datos fue que no tiene una distribución normal, es decir, se cumple de realizar la contrastación de hipótesis por medio de la estadística no paramétrica de correlación rho Spearman, lo que indica que p – valor o significancia bilateral, esta sea ≤ 0.05 , se podrá determinar las variables de estudio que se relaciona significativamente.

b. Contrastación de hipótesis

Para la prueba de hipótesis fue planteado con el coeficiente de Rho Spearman empleando el software SPSS Vs. 25, ingresando los datos de la variable independiente; evaluación del desempeño laboral y la variable dependiente; gestión del rendimiento. Para Rho Spearman tenemos la siguiente formula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Números de datos

Tabla 34

Escala de valores de correlación

Valor	Interpretación
± 1.00	Correlación perfecta (positiva o negativa)
De ± 0.90 a ± 0.99	Correlación muy alta (positiva o negativa)
De ± 0.70 a ± 0.89	Correlación alta (positiva o negativa)
De ± 0.40 a ± 0.69	Correlación moderada (positiva o negativa)
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación baja (positiva o negativa)
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy baja (positiva o negativa)
0.00	Correlación nula (no existe correlación)

Nota: Hernández (2014). Metodología de investigación, pág. 453.

Hipótesis general

Hi La evaluación del desempeño laboral se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020.

H0 La evaluación del desempeño laboral no se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020.

Tabla 35

Correlación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento

Correlaciones		Evaluación del desempeño laboral	Gestión del rendimiento
Evaluación del desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,501**
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	67	67
Gestión del rendimiento	Coeficiente de correlación	,501**	1,000
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	67	67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Coeficiente de correlación; Rho Spearman: los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como moderado ($r_s = 0.501$) y una **significancia bilateral**; $p \leq 0.000$. Demostrando que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_1). Asimismo, existe relación significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado.

Hipótesis específico 1

Hi Evaluación de características se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020

H0 Evaluación de características no se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020

Tabla 36*Correlación entre la evaluación de características y la gestión del rendimiento*

Correlaciones		Evaluación de características	Gestión del rendimiento
Evaluación de característica	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,644**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	67	67
Gestión del rendimiento	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,644**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	67	67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Coeficiente de correlación; Rho Spearman: los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como moderado ($r_s = 0.644$) y una **significancia bilateral;** $p \leq 0.000$. Demostrando que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_1). Asimismo, existe relación significativa entre la evaluación de características y la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado.

Hipótesis específico 2

Hi Evaluación de conductas se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020

H0 Evaluación de conductas no se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020

Tabla 37*Correlación entre la evaluación de conductas y la gestión del rendimiento*

Correlaciones		Evaluación de conductas	Gestión del rendimiento
Evaluación de conductas	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,384**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	67	67
Gestión del rendimiento	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,384**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	67	67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Coeficiente de correlación; Rho Spearman: los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como baja ($r_s = 0.384$) y una **significancia bilateral;** $p \leq 0.000$. Demostrando que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_1). Asimismo, existe relación significativa entre la evaluación de conductas y la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado.

Hipótesis específico 3

Hi Evaluación de resultados se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020

H0 Evaluación de resultados no se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020

Tabla 38*Correlación entre la evaluación de resultados y la gestión del rendimiento*

Correlaciones		Evaluación de resultados	Gestión del rendimiento
Evaluación de resultados	Coeficiente de correlación	1,000	,406**
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	67	67
Gestión del rendimiento	Coeficiente de correlación	,406**	1,000
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	67	67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Coeficiente de correlación; Rho Spearman: los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como moderado ($r_s = 0.406$) y una **significancia bilateral;** $p \leq 0.000$. Demostrando que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_1). Asimismo, existe relación significativa entre la evaluación de resultados y la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En la contrastación de resultados el 100% de los trabajadores fue evaluado su desempeño laboral y muchos de ellos no conocieron sus resultados de la evaluación. Luego se ha sustentado y se corroboró con la prueba de hipótesis para llegar a los objetivos de investigación, que ayudaron a discutir con los antecedentes y bases teóricas.

El objetivo general fue; analizar la evaluación del desempeño laboral y su relación con la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, en la tabla 35 se contrastó con el coeficiente de correlación de rho Spearman que arrojó un valor $r_s = 0.501$, lo cual indica una correlación directa (positiva) calificado moderado, asimismo, la Sig. (bilateral) $p \leq 0.000$, demostrando que existe relación significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento, bajo este resultado muestra que es importante evaluar al servidor público y así tener una buena gestión del rendimiento que se desarrolla en la institución. Como menciona Rodríguez (2017) bajo estudio titulado; Evaluación de desempeño laboral de los funcionarios adscritos a la contraloría municipal de los Guayos, periodo 2016. Donde la investigación que se determinó la relación que existe entre la evaluación del desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores aplicados con la prueba de Spearman con un valor de 0,859 y con la significancia de 0.001, que nos muestra una relación positiva fuerte y directa entre las variables de estudios. Además, no se identifican los métodos, técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que fortalezcan el sistema de personal se motive y se comprometa con la filosofía de la empresa. Por otra parte, Chiavenato (2017) aporta que la evaluación del desempeño laboral que es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo.

El primer objetivo específico fue; analizar la evaluación de características y su relación con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020. En la tabla 36, se corrobora con el coeficiente de correlación de rho Spearman que arrojó un valor $r_s = 0.644$, lo cual muestra una correlación directa (positiva) moderada y una Sig., (bilateral) $p \leq 0.000$, contrastando que existe relación significativa entre la evaluación de características y la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado. Coincidiendo con Redrobán (2015) señala que el personal administrativo los resultados fueron al 3,7 % de un total de 100 % que tiene debilidades básicas a los indicadores de competencia; trabajo en equipo, comunicación, orientación de servicio, empowerment, capacidad de negociación, orientación a resultados y gestión de conflictos. Por otra parte, Bholander, Snell y Sherman (2001) la evaluación de características se mide con confiabilidad, creatividad, iniciativa, liderazgo considere importante para la organización.

El segundo objetivo específico fue; analizar la evaluación de conducta y su relación con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020. En la tabla 37, se corrobora con el coeficiente de correlación de rho Spearman que arrojó un valor $r_s = 0.384$, lo cual muestra una correlación directa (positiva) baja y una Sig. (Bilateral) $p \leq 0.000$, contrastando que existe relación significativa entre la evaluación de conductas y la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado. Pimentel (2014) llegó a la conclusión que los indicadores positivos que refuerzan la frecuencia de trabajadores con buen desempeño laboral son: puntualidad (61,4 %), responsabilidad y amabilidad con el usuario (57,9 %), evitar conflictos (52,6 %), cortesía y amabilidad con el supervisor y entre pares (50,9 %). Rodríguez (2017) señala que se debe proponer métodos que determinen el comportamiento para que su resultado sea óptimo y se requiere de tiempo y dedicación.

El tercer objetivo específico fue; analizar la evaluación de resultados y su relación con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020. En la tabla 38, se

demostró con el coeficiente de correlación de rho Spearman que arrojó un valor $r_s = 0.406$, lo cual muestra una correlación directa (positiva) moderada y una Sig., (bilateral) $p \leq 0.000$, contrastando que existe relación significativa entre la evaluación de resultados y la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado. Reyna y García (2018) llegó a la conclusión que 65.71 % el personal son evaluados y fortalecer que sea más competitivos y hábiles con el fin de mejorar su desempeño laboral y así generar mayores beneficios para la organización. Para Rodríguez (2017) menciona que la evaluación de resultados, trata de medir en qué grado un trabajador dispone de las características requeridas por la compañía.

CONCLUSIONES

1. Se describió la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020; como se observa en la tabla 35, se contrastó un valor $r_s = 0.501$, bajo una correlación positiva de rho Spearman calificado como moderado y la sig., bilateral $p \leq 0.000$, lo cual indica que si existe relación significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento. Lo que permitió identificar dimensiones como; características, conductas y resultados con sus respectivos indicadores para la evaluación del desempeño laboral para cada área administrativa, y así tener una buena gestión de rendimiento de los servidores públicos que labora en la institución.
2. El objetivo específico 1, ya que se estableció la evaluación de características y su relación con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020; como se observa en la tabla 36, se corroboró con la correlación positiva de rho Spearman un valor $r_s = 0.644$, calificado como moderado y la sig., bilateral $p \leq 0.000$, lo cual señala que si existe relación entre la dimensión; evaluación de características y la gestión del rendimiento del personal administrativo. Lo que concluye identificar los indicadores como; liderazgo, iniciativa y valores, bajo en la tabla 6, donde el 37.3 % de los servidores públicos señalan a veces practican el liderazgo, por otro lado en la tabla 7, el 28.4 % de los servidores públicos manifiesta que casi siempre tiene iniciativas en el trabajo y finalmente en la tabla 8, el 29.9 % manifiesta que a veces demuestra sus valores y principios en su centro laboral. Por otra parte, se entrevistó al jefe de recursos humanos que en la evaluación de características hubo un cambio mínimo con el personal administrativo, lo que significa que casi siempre muestra su liderazgo, iniciativa y valores en su centro laboral.
3. Mediante la prueba de correlación de rho Spearman, se estableció la evaluación de conducta y su relación con la gestión del rendimiento del

personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020, como se observa en la tabla 37, se demostró con un valor $r_s = 0.384$, calificado como positiva baja y la sig., bilateral $p \leq 0.000$, lo cual señala que si existe relación entre la dimensión; evaluación de conductas y la gestión del rendimiento del personal administrativo. Lo que concluye identificar los indicadores como; responsabilidad, disciplina y asistencia, en la tabla 9, donde el 29.9 % señala que casi siempre son responsables en sus tareas asignadas, por otra parte, en la tabla 10, 40.3 % manifiesta que a veces cumple con las reglas establecidas y compromiso en su trabajo y finalmente en la tabla 11, el 29.9 % de los servidores públicos manifiesta que siempre cumple su asistencia y puntualidad de la institución. Por otra parte, se entrevistó al jefe de recursos humanos que en la evaluación de conducta tuvo un cambio mínimo con el personal administrativo, lo que significa que casi siempre muestra su responsabilidad y disciplina en su centro laboral.

4. Se determinó la relación entre la evaluación de resultados y la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020, como se observa en la tabla 38, se confirmó con un valor $r_s = 0.406$, calificado como positiva moderada y la sig., bilateral $p \leq 0.000$, lo cual señala que si existe relación entre la dimensión; evaluación de resultados y la gestión del rendimiento del personal administrativo. Lo que concluye identificar los indicadores como; calidad de trabajo, metas, objetivos y cooperación, en la tabla 121, donde el 25.4 % señala que a veces mantiene la calidad del trabajo como: respeto, servicio, y atención al usuario, en la siguiente tabla 13, el 31.3 % manifiesta a veces cumple con las metas y objetivos establecidos de la institución y finalmente en la tabla 14, el 41.8 % de los servidores públicos señala que a veces participa y coopera en la elaboración de planes de trabajo de la institución. Por otra parte, se entrevistó al jefe de recursos humanos que en la evaluación de resultados obtuvo un cambio mínimo con el personal administrativo, lo que significa que casi siempre muestra sus metas, objetivos y cooperación en su centro laboral.

RECOMENDACIONES

1. A la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, se debe implementar modelos y métodos de evaluación del desempeño laboral de mejora que permita a las áreas administrativas y desarrollar todos los procesos en el área de recursos humanos así poder tener una buena gestión del rendimiento de los servidores públicos.
2. Fortalecer la evaluación de características orientados al liderazgo, iniciativa y valores de los servidores públicos; para contribuir a mejorar sus habilidades blandas que posteriormente se reflejen buenos resultados para la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado.
3. Formular conductas basadas del servidor público orientado en la responsabilidad, disciplina, asistencia y trabajo en equipo, para ampliar una visión de vocación de servicio.
4. Crear una cultura y profundizar la difusión de resultados de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos sobre la calidad del trabajo, metas, objetivos y cooperación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2017). *Desempeño por Competencias*. (Tercera Edición). Argentina. Ediciones Granicas.
- Bazalar, J. (2019). *La cultura organizacional y el rendimiento laboral del personal de la entidad financiera Mi Banco – Sede Huacho*. Perú. Repositorio institucional de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2183>
- Bohlander, G., Snell, S. y Sherman, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (Decimosegunda Edición). México. Editorial Ediciones Paraninfo.
- Callupe, A. y Vásquez, C. (2019). Rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras en la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2019. (Tesis de pregrado). Recuperado de: http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/5514/TA_D00677C23.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú. Editorial San Marcos.
- Cepeda, L., Ardila, J. y Velandia, S. (2020). Evaluación del desempeño laboral en Colombia. Recuperado de: [file:///C:/Users/HP/Downloads/EvaluaciondelDesempeno%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/EvaluaciondelDesempeno%20(1).pdf)
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. México. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de recursos humanos*. Colombia. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (Decima Edición). Mexico. McGraw-Hill.
- Cuesta, A. (2018). *Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa*. Habana. Cuba.. Revista de Ingeniería Industrial. Vol.(39), 24-35.
- Espinoza, G. (2017). *Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de producción de una empresa de fabricación de prendas de vestir*. (Tesis de pregrado). Recuperado de

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7066/Espinoza_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gonzales, C. (2018). *Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano*, (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21503/Gonzales_VCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, S., Fernández, C. y Batista, L. (2014). *Metodología de investigación*. (Sexta Edición). México. McGraw-Hill.
- Hernández, S., Fernández, C. y Batista, L. (2010). *Metodología de investigación*. (Quinta Edición). México. McGraw-Hill.
- Hernandez, S. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación*. México. McGraw-Hill.
- Herrera, C. (2017). *Sistema de evaluación del rendimiento: proyecto fin de máster de consultoría de recursos humanos en Simumak*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11531/23977>
- Juarez, J. (2018). *Administración y Evaluación del Desempeño del Personal*. México. Dos Consultores.
- León, C. (2015). *La gestión del rendimiento como herramienta de cambio en el marco del proceso de modernización peruano*. XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lima. Perú. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/43DFAC01E301083505257FAF0051D38B/\\$FILE/levicri.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/43DFAC01E301083505257FAF0051D38B/$FILE/levicri.pdf)
- Marín, J. y Delgado, J. (2020). *Desempeño laboral en la gestión municipal 2020*. Revista Ciencia Latina, Vol. 4(2), pág. 1139-1159. Recuperado de: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>
- Mesa, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas*. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis%20Elolina%20Meza%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pimentel, P. (2014). *Análisis del desempeño laboral del personal profesional, técnico y auxiliar en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado*.

- (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1118>
- Redrobán, M. (2015). *La evaluación de desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad*, (Tesis en Psicólogo Industrial). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7220>
- Reyes, N. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay*, 2018. (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2846/Neil%20Cristhian%20Reyes%20Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyna, E. y García, D. (2018). *Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Sede Piura – 2017*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1615/PMA-REY-GAR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S y Coulter, M. (2005). *Administración*. (Octava edición). México. Pearson Educación.
- Rodríguez, E. (2017). *Evaluación de desempeño laboral de los funcionarios adscritos a la contraloría municipal de los Guayos, periodo 2016*. (Tesis de posgrado). Recuperado de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4322/3/erodriguez.pdf>
- Rodriguez, I. (2017). *Evaluación del desempeño*, (Tesis en Master). Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135467/retrieve>
- Rosas, M. (2017). *La evaluación del desempeño y la calidad de servicio en la Financiera Efectiva S.A. Sede Huánuco 2017*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/887/T047-45852868T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Servir (2017). *Guía de evaluadores para desarrollar la etapa de retroalimentación y elaborar el plan de mejora de los servidores evaluados*. Resolución N°279-2017.13-12-2017.Lima. Perú.
- Servir (2016). *Diccionario de competencias transversales del Servicio Civil*. Resolución N°093-2016.22-06-2016.Lima. Perú.
- Servir (2016). *Guía de evaluación de competencias para directivos públicos*. Resolución N°186-2016.18-10-2016.Lima. Perú.
- Wayne, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. (Decimoprimer Edición). México. Pearson Educación.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Empresas*. (Sexta Edición). México. McGraw-Hill.
- Werther, W., Davis, K. y Guzmán, M. (2014). *Administración de Recursos Humanos: Gestión del Capital Humano*. (Séptima Edición). México. McGraw-Hill.

ANEXOS

ANEXO I

Matriz de operacionalización de variables, dimensiones e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
V.I. Evaluación del desempeño laboral	Características	- Liderazgo	Pone todo su liderazgo en el desarrollo de su trabajo para mejorar su rendimiento.
		- Iniciativa	Mantiene su iniciativa para realizar su trabajo eficiente para así mejorar su rendimiento.
		- Valores	Demuestra sus valores y principios en su trabajo para así mejorar su rendimiento.
	Conductas	- Responsabilidad	Pone su mayor responsabilidad en sus tareas asignadas en su área de trabajo.
		- Disciplina	Cumple las reglas, políticas establecidas y compromiso en su trabajo.
		- Asistencia	Cumple con su asistencia y puntualidad en su centro de trabajo.
	Resultados	- Calidad de trabajo	Mantiene su calidad de trabajo como: respeto, servicio y atención al usuario.
		- Metas y objetivos	Cumple con sus metas y objetivos establecidos en su trabajo.
		- Cooperación	Participa con entusiasmo y copera en la elaboración de los planes de trabajos.
		- Identificar estrategias	Identifica estrategias de gestión para cumplir con las metas y objetivos de la institución.
V.D. Gestión del rendimiento	Orientación a resultados	- Generar planes de acción	Participa en la elaboración de los planes de la institución
		- Cumple con tareas asignadas	Cumple en administrar los recursos necesarios para cumplir el logro de metas de la institución
		- Identifica con anticipación las necesidades del usuario.	Cuenta con la capacidad de identificar los problemas con anticipación en su trabajo.
	Vocación de servicios	- Compromete activamente con el usuario.	Se compromete activamente en atender las necesidades a los usuarios internos y externos.
		- Responde las necesidades del usuario	Mantiene constante la vocación de servicios.
		- Genera relaciones de confianza.	Genera relaciones de confianza entre sus jefes inmediatos.
	Trabajo en equipo	- Se involucra con los miembros de su equipo.	Se involucra con los miembros de su equipo de trabajo.
		- Actúa de manera coordinada con el equipo de trabajo.	Actúa de manera coordinada con el equipo de trabajo.

ANEXO II

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: “La evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;">General:</p> <p>¿Cómo se relaciona la evaluación del desempeño laboral con la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020?</p> <p style="text-align: center;">Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se relaciona la características de evaluación con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020? - ¿Cómo se relaciona la conducta de evaluación con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020? - ¿Cómo se relacionan los resultados de evaluación con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020? 	<p style="text-align: center;">General:</p> <p>Describir la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020.</p> <p style="text-align: center;">Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer la relación entre la evaluación de características y la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020. - Establecer la relación entre la evaluación de conducta y la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020. - Determinar la relación entre la evaluación de resultados y la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020. 	<p style="text-align: center;">General:</p> <p>La evaluación del desempeño laboral se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento del personal administrativo en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La evaluación de características se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020 - La evaluación de conductas se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020 - La evaluación de resultados se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento del personal administrativa en la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020 	<p style="text-align: center;">Variable Independiente:</p> <p>X= Evaluación del desempeño laboral</p> <p style="text-align: center;">DIMENSIONES</p> <p>X₁: Características X₂: Conducta X₃: Resultados</p> <p style="text-align: center;">Variable Dependiente:</p> <p>Y= Gestión del rendimiento</p> <p style="text-align: center;">DIMENSIONES</p> <p>Y₁: Orientación a resultados Y₂: Vocación de servicios Y₃: Trabajo en equipo</p>	<p style="text-align: center;">Tipo: Aplicada</p> <p style="text-align: center;">Enfoque: Cuantitativo</p> <p style="text-align: center;">Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p style="text-align: center;">Diseño: No experimental-transversal</p> <p style="text-align: center;">Población: Está constituida por 67 trabajadores de la RSLP.</p> <p style="text-align: center;">Muestra: La muestra de los trabajadores será de n=67.</p> <p style="text-align: center;">Técnica para recolección de datos: Encuesta – cuestionarios</p> <p style="text-align: center;">Técnica para procesamiento y análisis de datos: Excel y Spss.</p>

ANEXO III



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



CUESTIONARIO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS SOBRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD EJECUTORA 403 RED DE SALUD LEONCIO PRADO, 2020

ESTIMADO SEÑOR(A). Le expreso mi cordial saludo y estima y le solicito vuestra gentil cooperación para completar este cuestionario, tiene por finalidad evaluar sobre el grado de evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento del personal administrativo que presentan los servidores públicos que se encuentra bajo su cargo, para ello es necesario tener las puntuaciones con el cual identificarlo.

Responda las alternativas de respuestas según correspondan, marque con una “X” la alternativa de respuesta que se aduce a su criterio.

Variable independiente: Evaluación del desempeño laboral					
Dimensión: Características					
Pone todo su liderazgo en el desarrollo de su trabajo para mejorar su rendimiento.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
Mantiene su iniciativa para realizar su trabajo eficiente para así mejorar su rendimiento.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
Demuestra sus valores y principios en su trabajo para así mejorar su rendimiento.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
Dimensión: Conductas					
Pone su mayor responsabilidad en sus tareas asignadas en su área de trabajo.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
Cumple con las reglas, políticas establecidas y	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre

compromiso en su trabajo.					
Cumple con su asistencia y puntualidad en su centro laboral.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
Dimensión: Resultados					
Mantiene su calidad de trabajo como: respeto, servicio y atención al usuario.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
Cumple con las metas y objetivos establecidos en su trabajo.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
Participa con entusiasmo y coopera en la elaboración de los planes de trabajos.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
Variable dependiente: Gestión del rendimiento					
Dimensión: Orientación a resultados					
Identifica estrategias de gestión para cumplir con las metas y objetivos de la institución.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
Participa en la elaboración de los planes de la institución.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
Cumple en administrar los recursos necesarios para cumplir el logro de metas.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
Dimensión: Vocación de servicios					

Cuenta con la capacidad de identificar los problemas con anticipación en su trabajo.	<input type="checkbox"/>				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Se compromete activamente en atender las necesidades a los usuarios internos y externos.	<input type="checkbox"/>				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Mantiene constante la vocación de servicios.	<input type="checkbox"/>				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Trabajo en equipo					
Genera relaciones de confianza entre sus jefes inmediatos.	<input type="checkbox"/>				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Se involucra con los miembros de su equipo.	<input type="checkbox"/>				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Actúa de manera coordinada con el equipo de trabajo.	<input type="checkbox"/>				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre



ENTREVISTA AL JEFE DE RECURSOS HUMANOS

ESTIMADO SEÑOR(A). Le expreso mi cordial saludo y estima y le solicito vuestra gentil cooperación para completar este cuestionario, tiene por finalidad evaluar sobre el grado de evaluación del desempeño laboral del personal administrativo que presentan los servidores públicos que se encuentra bajo su cargo, para ello es necesario tener las puntuaciones con el cual identificarlo.

Responda las alternativas de respuestas según correspondan, marque con una “X” la alternativa de respuesta que se aduce a su criterio.

Variable independiente: Evaluación del desempeño laboral					
Dimensión: Características					
El colaborador, muestra su liderazgo permanente en la institución.	<input type="checkbox"/>				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
El colaborador, pone su iniciativa para realizar su trabajo eficiente.	<input type="checkbox"/>				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
El colaborador, demuestra sus valores y principios en su trabajo.	<input type="checkbox"/>				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Conductas					
El colaborador, demuestra su mayor responsabilidad en sus tareas asignadas en su área de trabajo.	<input type="checkbox"/>				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
El colaborador, cumple con las reglas, políticas establecidas y	<input type="checkbox"/>				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

compromiso en su trabajo.					
El colaborador, cumple con su asistencia y puntualidad en su trabajo.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
Dimensión: Resultados					
El colaborador, mantiene una calidad de trabajo como: respeto, servicio y atención al usuario.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
El colaborador, cumple con sus metas y objetivos establecidos en su trabajo.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
El colaborador, participa con entusiasmo y coopera en la elaboración de los planes de trabajos.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre

ANEXO IV

Validación de expertos



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Facultad de Ciencias Empresariales
P.A. CONTABILIDAD Y FINANZAS

Título de la Investigación: "Evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento del personal administrativo de la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020"

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Martel Carranza, Christian Paolo
 Cargo o Institución donde labora : Docente
 Grado y especialidad : Doctor en administración de la educación
 Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario
 Teléfono : 962612266
 Lugar y fecha : Huánuco, 12 de noviembre del 2020
 Autor del Instrumento : JackieLine Criss, Flores Ortiz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.		X
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

I. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS

II. RECOMENDACIONES

Tingo María, 12 de noviembre del 2020

Firma del experto
DNI: 41905365

Título de la Investigación: "Evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento del personal administrativo de la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020"

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : LOPEZ LOPEZ ALAN DENNIS
Cargo o Institución donde labora : DOCENTE
Grado y especialidad : MAESTRO EN GESTION GESTIÓN PÚBLICA
Nombre del Instrumento de Evaluación : CUESTIONARIO
Teléfono : 918270801
Lugar y fecha : HUÁNUCO, 5 DE DICIEMBRE DEL 2020
Autor del Instrumento : BACH. FLORES ORTIZ JACKELINE CRISS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.		
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.		X
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

I. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS

El instrumento está elaborado con coherencia y claridad.

II. RECOMENDACIONES

Proseguir con el desarrollo de la tesis.

Tingo María, 05 de diciembre de 2020

Firma del experto
DN N° 43056354

Título de la Investigación: "Evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento del personal administrativo de la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Leoncio Prado, 2020"

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : MARIN CHAVEZ OCTAVIO CESAR
Cargo o Institución donde labora : DOCENTE
Grado y especialidad : MAESTRO EN GESTION ECONOMICA EMPRESARIAL
Nombre del Instrumento de Evaluación : CUESTIONARIO
Teléfono : 990770637
Lugar y fecha : HUÁNUCO, 9 DE DICIEMBRE DEL 2020
Autor del Instrumento : BACH. FLORES ORTIZ JACKELINE CRISS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.		
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.		X
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

I. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS

El instrumento está elaborado con coherencia y de acuerdo a sus variables, dimensiones e indicadores formulados.

II. RECOMENDACIONES

Proseguir con el desarrollo de la tesis.

Tingo María, 09 de diciembre de 2020

Firma del experto
DN N° 23015270

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5
2	4	1	3	5	5	1	3	5	3	1	3	5	3	1	3
3	1	3	3	4	1	5	3	3	1	4	4	4	1	4	3
4	2	5	3	4	2	5	3	4	2	5	3	3	2	5	3
5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3
6	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
7	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2
8	3	4	3	5	5	4	3	5	3	2	3	5	3	5	3
9	4	3	1	3	4	5	1	3	4	4	1	3	4	3	1
10	3	5	3	3	3	5	3	4	3	5	3	3	4	5	3
11	2	2	5	5	2	4	5	5	2	2	5	5	2	2	5
12	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
13	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	4	5	2	2	2
14	2	3	3	1	2	5	3	1	2	3	3	1	2	4	3
15	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4
16	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5
17	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
18	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3
19	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3
20	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	4
21	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
22	2	4	4	2	2	5	4	2	2	4	4	2	2	4	4

Visible: 23 de 23 variables

Vista de datos Vista de variables

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON