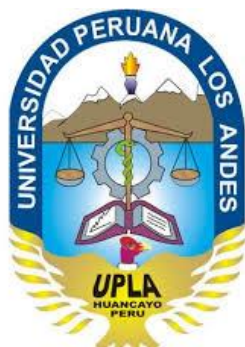


“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**FACULTAD DE INGENIERÍA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**



**TESIS**

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA RED DE  
SALUD VALLE DEL MANTARO DE LA DIRECCIÓN  
REGIONAL DE SALUD JUNÍN**

**PRESENTADO POR**

**Bach. AIRE MERCADO, KATHERINE JOHANA**

**Bach. CARHUAZ ZEVALLOS, KATIA MILAGROS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**

**INGENIERO INDUSTRIAL**

**HUANCAYO – PERÚ**  
**2017**

**HOJA DE CONFORMIDAD DE MIEMBROS DEL JURADO**

---

**DR. TORRES LÓPEZ, CASIO AURELIO  
PRESIDENTE**

---

**JURADO**

---

**JURADO**

---

**JURADO**

---

**MG. MIGUEL ANGEL, CARLOS CANALES  
SECRETARIO DOCENTE**

**Asesor:**  
**Dr. Santiago Zevallos Salinas**

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres, quienes nos brindan su apoyo incondicional, para nuestro desarrollo personal y profesional, acercándonos a cumplir nuestras metas trazadas.

A nuestros docentes, quienes son nuestros guías en el aprendizaje y quienes día a día hacen lo posible para que nosotras, sus alumnas, seamos un ejemplo para los demás, convirtiéndonos en multiplicadores de valores.

## **AGRADECIMIENTOS**

Con gran gratitud, agradecemos a todos aquellos quienes nos apoyaron en la culminación de una etapa importante más; que es la universitaria.

A nuestros padres quienes nos brindan su apoyo incondicional.

A nuestros docentes que nos brindaron las armas necesarias para hacerle frente a este mundo competitivo.

A todo el personal de la Red de Salud Valle del Mantaro, sobre todo al área de Recursos Humanos, quienes nos apoyaron en brindarnos la facilidad de información utilizada en la tesis.

A todas aquellas personas con sed de conocimiento y deseos de superación, que leen hoy estas páginas y premian el esfuerzo de este trabajo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Asesor: .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTOS .....	v
RESUMEN.....	xvii
ABSTRACT .....	xviii
INTRODUCCIÓN .....	xix

### CAPITULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Fundamentación empírica: .....	22
1.2. Problema de la investigación .....	24
1.2.1. Problema general.....	24
1.2.2. Problemas específicos .....	24
1.3. Objetivos de la investigación .....	24
1.3.1. Objetivo general .....	24
1.3.2. Objetivos específicos .....	25
1.4. Justificación, importancia y límites de la investigación.....	25
1.4.1. Justificación de la investigación.....	25
1.4.1.1. Justificación práctica o social.....	25
1.4.1.2. Justificación metodológica.....	26
1.4.2. Importancia de la investigación .....	26
1.4.3. Limitaciones de la investigación.....	26
1.4.4. Delimitación de la investigación.....	27
1.4.4.1. Delimitación Temporal .....	27
1.4.4.2. Delimitación Espacial .....	27
1.4.4.3. Delimitación organizacional de la Red de Salud Valle del Mantaro .....	28
1.4.4.4. Delimitación de recursos.....	39

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación .....	40
2.1.1. A nivel internacional .....	40
2.1.2. A nivel nacional .....	42
2.1.3. A nivel local .....	43
2.2 Marco legal Normatividad legal relacionada a la evaluación de desempeño.....	45
2.2.1. Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.....	45
2.2.2. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil .....	47
2.2.3. Decreto Supremo N° 009-2010-PCM- Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.....	48
2.2.4. Decreto Legislativo N° 276 - Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público.....	49
2.3. Bases teóricas – científicas.....	49
2.3.1. Clima organizacional .....	49
2.3.1.1. Definiciones de clima organizacional .....	49
2.3.1.2. Teoría de Likert sobre el clima organizacional.....	55
2.3.1.3. Tipos de clima organizacional .....	55
2.3.1.4. Características del clima organizacional .....	58
2.3.1.5. Dimensiones del clima organizacional.....	59
2.3.2. Desempeño laboral.....	62
2.3.2.1. Definiciones de desempeño laboral .....	62
2.3.2.2. Evaluación del desempeño laboral.....	63
2.4. Definición de términos básicos .....	72
2.5. Formulación de la hipótesis .....	74
2.5.1. Hipótesis general.....	74
2.5.2. Hipótesis específicas .....	74
2.6. Variables .....	74
2.6.1. Identificación y clasificación de variables .....	75

2.6.2. Operacionalización de variables de investigación .....	76
---	----

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo de investigación .....	78
3.2. Nivel de investigación.....	78
3.3. Método de investigación .....	79
3.3.1. Método general .....	79
3.3.2. Métodos específicos .....	79
3.4. Diseño de la investigación .....	79
3.5. Población y muestra .....	80
3.5.1. Población.....	80
3.5.2. Muestra.....	80
3.5.2.1. Fórmula para hallar la muestra.....	80
3.6. Fuentes para la recolección de datos .....	89
3.6.1. Técnicas .....	89
3.6.2. Instrumentos.....	89
3.6.2.1. Cuestionario.....	90

### **CAPITULO IV**

#### **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

4.1. Presentación de Informaciones para el desarrollo e interpretación de las encuestas .....	97
4.1.1. Instituciones de salud encuestadas .....	98
4.1.2. Personal encuestado según género .....	99
4.1.3. Condición laboral de los encuestados .....	100
4.1.4. Resultados de encuesta de investigación.....	101
4.1.4.1. Clima organizacional .....	101
4.2. Contrastación de hipótesis.....	156
4.3.2. Análisis de la hipótesis específicas .....	158
4.3.2.1. Autonomía individual * Desempeño Laboral .....	158
4.3.2.2. Grado de estructura que impone el puesto * Desempeño Laboral .....	159



4.3.2.3. Tipo de recompensa * Desempeño laboral .....	160
4.3.2.4. Consideración, agradecimiento y apoyo * Desempeño laboral .....	161

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

5.1. Discusión de resultados.....	163
5.2. Propuesta para mejorar el clima organizacional en la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín. ....	164
5.2.1. Diagnóstico en el clima organizacional actual de la Red de Salud Valle del Mantaro.....	164
5.2.2. Estrategias para mejorar el clima organizacional.....	166
5.2.3. Propuesta de evaluación de desempeño.....	170
CONCLUSIONES .....	171
RECOMENDACIONES .....	172
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	173
ANEXOS .....	177

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura N° 1</b> Diagrama de Ishikawa del análisis situacional .....	23
<b>Figura N° 2.</b> Ubicación Geográfica .....	27
<b>Figura N° 3</b> Clima organizacional cerrado, su relación con el factor humano .....	57
<b>Figura N° 4</b> Clima organizacional abierto, su relación con el factor humano .....	58
<b>Figura N° 5</b> Lugar de instituciones de salud encuestadas.....	99
<b>Figura N° 6</b> Personal encuestado según género .....	100
<b>Figura N° 7</b> Condición Laboral de los Encuestados .....	101
<b>Figura N° 8</b> Toma las decisiones sin tomar en cuenta la opinión del trabajador....	102
<b>Figura N° 9</b> Determinar los estándares de ejecución de mi trabajo.....	103
<b>Figura N° 10</b> Organizar mi trabajo como mejor me parece.....	104
<b>Figura N° 11</b> Mi Superior me obliga a cumplir con mi trabajo de la manera que a él le parece mejor. ....	106
<b>Figura N° 12</b> El clima organizacional influye en mi desempeño laboral.....	107
<b>Figura N° 13</b> Los Directivos dan a Conocer los Logros Como si Fueran Sólo Suyos.....	109
<b>Figura N° 14</b> Mi Superior se Preocupa Para que Sus Colaboradores Conozcan sus Funciones .....	110
<b>Figura N° 15</b> Las tareas Asignadas tienen poca Relación con la Misión y Visión .....	111
<b>Figura N° 16</b> Las órdenes de mi superior son arbitrarias y autoritarias .....	112
<b>Figura N°17.</b> La permanencia en el cargo depende por algún partido político .....	114
<b>Figura N° 18</b> Las horas extra son reconocidas y pagadas .....	115
<b>Figura N° 19</b> Mi trabajo está bien remunerado .....	116
<b>Figura N° 20</b> Las políticas de promoción o ascenso son justas, equitativas y democráticas en función a las capacidades del trabajador.....	117
<b>Figura N° 21</b> Recibe su pago a tiempo.....	118
<b>Figura N° 22</b> Los beneficios sociales otorgados satisfacen mis necesidades.....	119

<b>Figura N° 23</b> Los recursos humanos con desempeño sobresaliente, son reconocidos .....	120
<b>Figura N° 24</b> Mi superior le interesa que me desarrolle profesionalmente .....	121
<b>Figura N° 25</b> Mi superior toma en cuenta mi desempeño para encargarme funciones de mayor jerarquía .....	122
<b>Figura N° 26</b> Cuento con la ayuda de mi superior cuando la necesito.....	123
<b>Figura N° 27</b> Mi superior me considera como ejemplo de lo que se debe hacer .....	124
<b>Figura N° 28</b> Apoyo a mis compañeros en tareas que no puedan realizar .....	126
<b>Figura N° 29</b> Mis compañeros brindan su apoyo sin tomar en cuenta la ideología política o tipo de condición laboral.....	127
<b>Figura N° 30</b> En mi área de trabajo hay cooperación y apoyo mutuo.....	128
<b>Figura N° 31</b> Me siento satisfecho con el apoyo de otras áreas .....	129
<b>Figura N° 32</b> Mi superior fomenta el trabajo en equipo.....	130
<b>Figura N° 33</b> Mis compañeros demuestran actitudes de liderazgo .....	131
<b>Figura N° 34</b> En mi área se propician adecuadas relaciones Interpersonales .....	132
<b>Figura N° 35</b> Mis compañeros actúan de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos .....	134
<b>Figura N° 36</b> Mi superior tiene el perfil para el cargo .....	135
<b>Figura N° 37</b> Mi superior desconfía del trabajo que hacemos .....	136
<b>Figura N° 38</b> Si la tarea que me designan no es parte de mis funciones, no la hago .....	137
<b>Figura N° 39</b> Mis compañeros son responsables del trabajo que realizan .....	138
<b>Figura N° 40</b> Mis compañeros cumplen sus tareas en su debido momento .....	139
<b>Figura N° 41</b> Realizamos bien los trabajos importantes, lo demás como salga .....	140
<b>Figura N° 42</b> Mi superior me designa tareas con tiempo suficiente para concluiras .....	141
<b>Figura N° 43</b> Tengo nuevas ideas a la hora de enfrentar y manejar situaciones de trabajo	142
<b>Figura N° 44</b> Mis compañeros se anticipan a las necesidades o problemas futuros .....	143

<b>Figura N° 45</b> Mis compañeros se muestran atentos al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo .....	144
<b>Figura N° 46</b> Mis compañeros toman acciones frente a los problemas .....	145
<b>Figura N° 47</b> Mi superior plantea nuevos proyectos para lograr mejoras en mi centro de trabajo .....	146
<b>Figura N° 48</b> Mi superior supera mis expectativas con los resultados que obtiene .....	147
<b>Figura N° 49</b> Mis compañeros realizan su trabajo en los tiempos establecidos.....	148
<b>Figura N° 50</b> El trabajo que desarrollan mis compañeros es metódico y ordenado.....	149
<b>Figura N° 51</b> Mis compañeros realizan su trabajo de la mejor manera.....	150
<b>Figura N° 52</b> Mi superior me guía para desarrollar un buen trabajo.....	151
<b>Figura N° 53</b> Voy más allá de los procedimientos establecidos para obtener un mejor resultado.....	152
<b>Figura N° 54</b> Mis resultados se ven afectados positivamente por las políticas de mi centro de trabajo .....	153
<b>Figura N° 55</b> Mis compañeros muestran buena disposición hacia las tareas encomendadas por su superior .....	154
<b>Figura N° 56</b> Mis compañeros alcanzan las metas establecidas del área .....	155
<b>Figura N° 57</b> Mi superior cumple con los objetivos y metas planteadas .....	156
<b>Figura N° 58</b> Prueba de Hipótesis General .....	157

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla N° 1</b> Dimensiones del Clima Organizacional .....	61
<b>Tabla N° 2</b> Criterios para la evaluación del desempeño .....	71
<b>Tabla N° 3</b> Clasificación de variables .....	75
<b>Tabla N° 4</b> Operacionalización de variables de investigación.....	76
<b>Tabla N° 5</b> Muestra representativa de la Sede Administrativa .....	81
<b>Tabla N° 6</b> Muestra representativa de la Microrred de Salud El Tambo .....	82
<b>Tabla N° 7</b> Muestra representativa de la Microrred de Salud Concepción.....	83
<b>Tabla N° 8</b> Muestra representativa de la Microrred de Salud Chupaca.....	84
<b>Tabla N° 9</b> Muestra representativa de la Microrred de Salud La Libertad .....	85
<b>Tabla N° 10</b> Muestra representativa de la Microrred de Salud Chilca .....	86
<b>Tabla N° 11</b> Muestra representativa de la Microrred de Salud Comas.....	87
<b>Tabla N° 12</b> Muestra representativa de la Microrred de Salud Canipaco.....	88
<b>Tabla N° 13</b> Población y muestra.....	89
<b>Tabla N° 14</b> Identificación y clasificación de variables.....	91
<b>Tabla N° 15</b> Escala de calificación del cuestionario aplicado a los funcionarios .....	91
<b>Tabla N° 16</b> Escala de calificación del cuestionario aplicado a los trabajadores .....	94
<b>Tabla N° 17</b> Instituciones encuestadas.....	98
<b>Tabla N° 18</b> Encuesta según género.....	99
<b>Tabla N° 19</b> Condición laboral .....	100
<b>Tabla N° 20</b> Toma las decisiones sin tomar en cuenta la opinión del trabajador ...	102
<b>Tabla N° 21</b> Determinar los estándares de ejecución de mi trabajo .....	103
<b>Tabla N° 22</b> Organizar mi trabajo como mejor me parece .....	104
<b>Tabla N° 23</b> Mi superior me obliga a cumplir con mi trabajo de la manera que a él le parece mejor. ....	105

<b>Tabla N° 24</b> El clima organizacional influye en mi desempeño laboral .....	107
<b>Tabla N° 25</b> Los directivos dan a conocer los logros como si fueran sólo suyos. ...	108
<b>Tabla N° 26</b> Mi superior se preocupa para que sus colaboradores conozcan sus funciones.....	110
<b>Tabla N° 27</b> Las tareas asignadas tienen poca relación con la misión y visión .....	111
<b>Tabla N° 28</b> Las órdenes de mi superior son arbitrarias y autoritarias .....	112
<b>Tabla N° 29</b> La permanencia en el cargo depende por algún partido político .....	113
<b>Tabla N° 30</b> Las horas extra son reconocidas y pagadas .....	115
<b>Tabla N° 31</b> Mi trabajo está bien remunerado .....	116
<b>Tabla N° 32</b> Las políticas de promoción o ascenso son justas, equitativas y democráticas en función a las capacidades del trabajador .....	117
<b>Tabla N° 33</b> Recibe su pago a tiempo. ....	118
<b>Tabla N° 34</b> Los beneficios sociales otorgados satisfacen mis necesidades .....	119
<b>Tabla N° 35</b> Los recursos humanos con desempeño sobresaliente, son reconocidos .....	120
<b>Tabla N° 36</b> Mi superior le interesa que me desarrolle profesionalmente .....	121
<b>Tabla N° 37</b> Mi superior toma en cuenta mi desempeño para encargarme funciones de mayor jerarquía .....	122
<b>Tabla N° 38</b> Cuento con la ayuda de mi superior cuando la necesito.....	123
<b>Tabla N° 39</b> Mi superior me considera como ejemplo de lo que se debe hacer .....	124
<b>Tabla N° 40</b> Apoyo a mis compañeros en tareas que no puedan realizar .....	125
<b>Tabla N° 41</b> Mis compañeros brindan su apoyo sin tomar en cuenta la ideología política o tipo de condición laboral.....	127
<b>Tabla N° 42</b> En mi área de trabajo hay cooperación y apoyo mutuo.....	128
<b>Tabla N° 43</b> Me siento satisfecho con el apoyo de otras áreas .....	129

<b>Tabla N° 44</b> Mi superior fomenta el trabajo en equipo.....	130
<b>Tabla N° 45</b> Mis compañeros demuestran actitudes de liderazgo .....	131
<b>Tabla N° 46</b> En mi área se propician adecuadas relaciones interpersonales.....	132
<b>Tabla N° 47</b> Mis compañeros actúan de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos.....	133
<b>Tabla N° 48</b> Mi superior tiene el perfil para el cargo .....	134
<b>Tabla N° 49</b> Mi superior desconfía del trabajo que hacemos .....	135
<b>Tabla N° 50</b> Si la tarea que me designan no es parte de mis funciones, no la hago	136
<b>Tabla N° 51</b> Mis compañeros son responsables del trabajo que realizan .....	137
<b>Tabla N° 52</b> Mis compañeros cumplen sus tareas en su debido momento .....	138
<b>Tabla N° 53</b> Realizamos bien los trabajos importantes, lo demás como salga .....	139
<b>Tabla N° 54</b> Mi superior me designa tareas con tiempo suficiente para concluir las .....	140
<b>Tabla N° 55</b> Tengo nuevas ideas a la hora de enfrentar y manejar situaciones de trabajo .....	141
<b>Tabla N° 56</b> Mis compañeros se anticipan a las necesidades o problemas futuros	142
<b>Tabla N° 57</b> Mis compañeros se muestran atentos al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo .....	143
<b>Tabla N° 58</b> Mis compañeros toman acciones frente a los problemas .....	144
<b>Tabla N° 59</b> Mi superior plantea nuevos proyectos para lograr mejoras en mi centro de trabajo.....	145
<b>Tabla N° 60</b> Mi superior supera mis expectativas con los resultados que obtiene .	146
<b>Tabla N° 61</b> Mis compañeros realizan su trabajo en los tiempos establecidos.....	147
<b>Tabla N° 62</b> El trabajo que desarrollan mis compañeros es metódico y ordenado .	148
<b>Tabla N° 63</b> Mis compañeros realizan su trabajo de la mejor manera.....	149

<b>Tabla N° 64</b> Mi superior me guía para desarrollar un buen trabajo.....	150
<b>Tabla N° 65</b> Voy más allá de los procedimientos establecidos para obtener un mejor resultado.....	151
<b>Tabla N° 66</b> Mis resultados se ven afectados positivamente por las políticas de mi centro de trabajo.....	152
<b>Tabla N° 67</b> Mis compañeros muestran buena disposición hacia las tareas encomendadas por su superior .....	153
<b>Tabla N° 68</b> Mis compañeros alcanzan las metas establecidas del área .....	154
<b>Tabla N° 69</b> Mi superior cumple con los objetivos y metas planteadas .....	155
<b>Tabla N° 70</b> Análisis de la Hipótesis General.....	157
<b>Tabla N° 71</b> Análisis De La Hipótesis Específica N° 01 .....	158
<b>Tabla N° 72</b> Análisis de la hipótesis Específica N° 02 .....	159
<b>Tabla N° 73</b> Análisis de la Hipótesis Específica N° 03.....	160
<b>Tabla N° 74</b> Análisis de la hipótesis específica N° 04 .....	162



## RESUMEN

La presente investigación respondió al siguiente problema ¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín?, el objetivo general es: Diagnosticar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, para el efecto la hipótesis que debe verificarse es: “El clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín”.

El tipo de investigación es aplicada o tecnológica, el nivel de la investigación es descriptivo – explicativo y correlacional, con un enfoque cuantitativo, el método utilizado fue el inductivo – deductivo y analítico – sintético, se aplicó el diseño no experimental - transeccional o transversal. La población está conformada por 1207 trabajadores de la Red de Salud Valle del Mantaro y sus microrredes; el tipo de muestreo es el aleatorio estratificado, obteniéndose muestras para cada caso. La recolección de datos se llevó a través de una encuesta y su análisis fue realizado mediante la escala de Likert.

La conclusión final del estudio se resume en: El clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro, evidenciándose que existe un nivel de correlación positiva media.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño laboral, Recursos Humanos.

## ABSTRACT

The present investigation responded to the following problem how does the organizational climate affect the work performance of the human resources of the Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín?, the general objective is: to diagnose the influence of the organizational climate in the work performance of the human resources of the Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín , for the effect the hypothesis to be verified is: "The organizational climate directly influences the work performance of the human resources of the Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín ".

The type of research is applied or technological, the level of the research is descriptive-explanatory and correlatal, with a quantitative approach, the method used was the inductive-deductive and analytical-synthetic, the design was applied non-experimental-transactional or transversal. The population is formed by 1207 workers of the Red de Salud Valle del Mantaro and its microgrids; The sampling type is the stratified random, obtaining samples for each case. Data collection was carried out through a survey and its analysis was done using the Likert scale.

The final conclusion of the study is summarized in: the organizational climate directly influences the work performance of the human resources of the Res de Salud Valle del Mantaro, demonstrating that there is a level of positive correlation average.

Key words: organizational climate, labor performance, human resources.

## INTRODUCCIÓN

Toda organización es una estructura de coordinación planteada entre dos o más personas para conseguir un objetivo en común; convirtiéndose el Clima Organizacional en un aspecto importante para la realización de actividades, dado que afecta directamente a la buena marcha de las actividades y el bienestar del personal en todos sus niveles, es por eso que se ha desarrollado el presente trabajo de investigación titulado “EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN”; visto desde ahí, el propósito de presente trabajo es realizar un estudio y analizar las percepciones que los empleados tienen acerca de su clima organizacional; considerando los diferentes tipos de profesionales que forman el equipo de trabajo, cada uno de los cuales tiene objetivos laborales diferentes; debido al tipo de formación que reciben, lo que redundará básicamente en su identificación con la institución. Culminada la investigación; brindar los resultados obtenidos al equipo de Recursos Humanos y la dirección de esta Institución; como pilar del logro de objetivos institucionales para que tomen acciones a corto, mediano y largo plazo para el bienestar y desarrollo Institucional.

La siguiente investigación pretende contribuir de alguna manera a este entendimiento y en general aportar en los criterios que se deben tomar para gestionar el personal en instituciones de Salud; ya que puede afectar de modo determinante si no se fomenta un buen ambiente de trabajo.

Los colaboradores nuevos generalmente llegan con mucho entusiasmo y ciertas expectativas sobre la institución, actividades y compañeros de trabajo; sin embargo todo se viene abajo cuando no encuentran el Clima Organizacional adecuado para su desempeño profesional. Un adecuado clima organizacional alienta la participación;

creando una conducta madura de todos los miembros y permitiendo que ellos se comprometan a ser responsables de sus asignaciones laborales.

En la Red de Salud Valle del Mantaro se han evidenciado varias situaciones que no han permitido un desempeño eficiente de su personal y de su organización. Siendo estos: insatisfacción de los trabajadores, ausencia de cooperación entre colaboradores, conflictos con superiores, falta de identificación con la institución, infraestructura deficiente, no existe atención de calidad.

Es importante y necesario determinar el tipo y condición del clima organizacional de la institución, para elaborar posteriormente un plan de mejora que ayude a un continuo mejoramiento del ambiente de trabajo.

El principal propósito de la investigación fue identificar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.

Esta investigación se divide en cinco capítulos distribuidos de la siguiente manera:

En el primer capítulo se plantea el problema de investigación, se identifican los problemas específicos a estudiar, los objetivos que persiguen la investigación, la justificación e importancia de la misma, las limitaciones y delimitación de la investigación, así como las hipótesis del estudio.

En el segundo capítulo se muestra los antecedentes de la investigación en el ámbito internacional, nacional y local, también se presenta las bases teóricas – científicas, así como la definición de términos básicos.

En el tercer capítulo se desarrolla la metodología de la investigación, presentando el método, tipo, nivel y diseño de la investigación, así mismo la población y muestra que se tomó en cuenta para la investigación, los instrumentos utilizados y el procedimiento que se siguió para la recolección de datos.

El cuarto capítulo muestra el trabajo de campo y el proceso de contraste de la hipótesis, es decir los resultados de la investigación.

En el quinto capítulo se presenta la discusión de resultados, en base a los resultados obtenidos.

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

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

#### 1.1. Fundamentación empírica:

Ante un ambiente cambiante, las organizaciones deberían ser flexibles e impulsar el desarrollo de capacidades y habilidades de sus recursos humanos, pues éste es un factor primordial en el logro de objetivos y metas, de allí la necesidad de crear un ambiente adecuado para el cumplimiento óptimo de sus funciones.

En el contexto peruano se evidencia que el manejo del recurso humano aún no es de vital importancia en algunas organizaciones; razón por el cual se evidencia que el servicio al usuario es deficiente. Las organizaciones deberían tomar al recurso humano como un elemento de vital importancia, pues es el motor para conseguir el liderazgo en el mercado. En las entidades públicas, el servicio al ciudadano debe ser óptimo; ya que ellas tienen un trato directo o indirecto con los usuarios.

En la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín; gracias a un análisis realizado con un grupo de colaboradores de la institución y una lluvia de ideas se logró identificar las posibles deficiencias que tiene el clima organizacional, realizada mediante el diagrama de Ishikawa, detectando situaciones que están afectando al personal en su desempeño laboral, los cuales se necesitan

mejorar en diversos factores como: autonomía individual, grado de estructura, recompensa, consideración, agradecimiento y apoyo en el desempeño laboral.

Conservar un clima organizacional es importante, ya que ayudará a que el recurso humano se encuentre en buen estado físico y mental, de esta manera se logrará tener un mejor compromiso y resultados; reflejados en los objetivos y metas organizacionales.

**Figura N° 1** Diagrama de Ishikawa del análisis situacional



*Fuente: Elaboración propia.*

Una vez realizado este análisis, surge el presente estudio, el cual pretende determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los

recursos humanos, buscando proponer alternativas de mejora que permitan incrementar dicho desempeño.

## **1.2. Problema de la investigación**

### **1.2.1. Problema general**

- ¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo se relaciona la autonomía individual en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín?
- ¿De qué manera se relaciona el grado de estructura que impone el puesto en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín?
- ¿Cómo se relaciona el tipo de recompensa en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín?
- ¿Cómo se relaciona la consideración, el agradecimiento y el apoyo en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

- Diagnosticar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín



### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación de la autonomía individual en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín
- Identificar la relación del grado de estructura que impone el puesto en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.
- Determinar la relación del tipo de recompensa en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del de la Dirección Regional de Salud Junín.
- Señalar la relación de la consideración, el agradecimiento y el apoyo en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.

## **1.4. Justificación, importancia y límites de la investigación**

### **1.4.1. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1.1. Justificación práctica o social**

La identificación de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, permite a los directivos tomar acciones para modificar la conducta de los recursos humanos e incrementar su productividad, lo cual, a su vez, conlleva a brindar un buen trato a los usuarios, fortaleciendo de esta manera los lazos entre la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín y la sociedad. Para lo cual se presentarán recomendaciones y sugerencias en base a los resultados obtenidos.

#### **1.4.1.2. Justificación metodológica**

Para lograr los objetivos de estudio, se acudió al empleo de técnicas de investigación; como el cuestionario y su procesamiento en el Software SPSS para medir la influencia del Clima organizacional en el Desempeño Laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín y sus indicadores; autonomía individual, grado de estructura que impone el puesto, tipo de recompensa y consideración, agradecimiento y apoyo. Así, los resultados de la investigación se apoyan en técnicas de investigación válidas en el medio.

#### **1.4.2. Importancia de la investigación**

El presente estudio, en primer término, servirá de modelo para otras investigaciones, del mismo modo también buscará aplicar los conocimientos teóricos según la problemática y establecer los mecanismos que conllevarán a su solución para generar bienestar general; tanto de los recursos humanos como de los usuarios.

Además, ser una herramienta técnica, útil para la buena toma de decisiones de los funcionarios de la Red de Salud Valle del Mantaro y de la Dirección Regional de Salud Junín.

#### **1.4.3. Limitaciones de la investigación**

Algunos recursos humanos se sintieron incómodos al ser encuestados y entrevistados.

No se contaron con los recursos de información para agilizar el tema de investigación.



### **1.4.4.3. Delimitación organizacional de la Red de Salud Valle del Mantaro**

#### **1.4.4.3.1. Descripción general de la empresa**

- ENTIDAD DE LA QUE DEPENDE La Dirección de Red de Salud Valle del Mantaro depende de la Dirección Regional de Salud Junín.
- RUC: 20486391279
- Razón Social: RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO
- Tipo Empresa: Institución Pública
- Condición: Activo
- Fecha Inicio Actividades: 30 de Diciembre del 2005; con Resolución Directoral N° 729-2005-DRSJ/OEGDRH.
- Actividad Comercial: Otras Actividades Relacionada con Salud Humana
- CIU: 85193
- Dirección Legal: Av. Giráldez Nro. 886 (entre Leandro Torres y Giráldez - Obelisco)
- Distrito / Ciudad: Huancayo
- Provincia: Huancayo
- Departamento: Junín
- Teléfonos: 223454 o 223455

#### **1.4.4.3.2. Reseña histórica**

La Red de Salud Valle del Mantaro, nombre con el que empezó a funcionar, fue autorizado por entonces Director General de la Dirección Regional de Salud Junín, Dr. Luis Alberto Huamaní Palomino, con Resolución Directoral N° 729-2005-

DRSJ/OEGDRH, del 30 de diciembre del 2005, siendo su primer Director el Dr. Pedro Ripalda Meneses, sus establecimientos ahora conformantes de la Red de Salud como Micro redes de Salud; El Tambo, Chupaca, Concepción, Chilca, La Libertad, Comas y Valle del Canipaco, funcionaban como Establecimientos periféricos de las UTES “Daniel Alcides Carrión” y “El Carmen”, los cuales fueron transferidos a la Red en un total de 147 establecimientos de salud. Así mismo se transfirió recursos humanos de la Dirección Regional de Salud Junín en un número de 33 servidores, entre Profesionales y Técnicos con la experiencia necesaria para liderar un equipo de gestión que administrara 147 establecimientos, 612 servidores nombrados, más de 300 servidores contratados por SNP y un presupuesto de S/. 12'405,448 asignado como Unidad Ejecutora 408 Red de Salud Valle del Mantaro. Sus documentos de gestión fueron aprobados vía Ordenanza Regional del Gobierno Regional Junín el 28 de Marzo del 2006.

En sus inicios la Red de Salud Valle del Mantaro no contaba con muebles ni equipos para su funcionamiento, como tampoco contaba con infraestructura destinada a su sede administrativa, comienza sus operaciones el 1° de Enero del 2006 en el 4° piso de la Dirección Regional de Salud Junín, en un solo ambiente que era destinado para el archivo documentario de esa institución, sin oficinas, Inicialmente se contaba tan solo con dos profesionales de la salud (1 médico y 1 enfermera) personal administrativo en un número de 5, en las Áreas de Remuneraciones, Logística, Presupuesto, Tesorería y

Administración, siendo reforzado y organizada las Unidades Administrativas y Asistenciales a partir del 05 de Mayo del mismo año, con la transferencia definitiva del personal de la DIRESA JUNIN, y la rotación de varios profesionales de la salud.

En el segundo año de funcionamiento la Red de Salud tiene como Director Ejecutivo a la Dra. Ninoska Luz Vera Pomalaza, contando con infraestructura alquilada y con oficinas diferenciadas, personal destinado a las principales áreas administrativas y coordinadores de salud que permiten el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

La Red de Salud Valle del Mantaro, es la única Red que actualmente funciona con este tipo de organización a nivel regional, siendo muy a pesar una de las últimas regiones de implementar el nuevo diseño organizacional basada en una estructura flexible y matricial, y la articulación de los Centros de Salud con sus Puestos (denominándose Micro Red a dicha unidad básica de organización y prestación de servicios). El modelo tiene un enfoque de gestión local y facilita una atención integral de los individuos, familias y comunidades.

El gran reto para nuestra Red de Salud es, no sólo controlar algunos problemas de salud que todavía persisten en las zonas de mayor pobreza, si no también comenzar a enfrentar los nuevos problemas emergentes, que son consecuencia del proceso de transición demográfica y de salud, que ha producido importantes cambios en los perfiles epidemiológicos de nuestra población. Es en

el marco de este desafío, y de los servicios de salud a nuestra nueva realidad, que se plantea la necesidad de implementar cambios en el esquema actual de organización existente en los establecimientos del primer nivel de atención, siendo ello posible solo con la participación y compromiso de todos los servidores de ésta Red de Salud.

#### **1.4.4.3.3. Visión**

“La Dirección Ejecutiva Red Salud Valle Del Mantaro” será una dirección tanto científica, tecnológica, humanista, líder y competitiva, con capacidad para brindar servicios que garanticen una alta calidad de servicio a la población asumiendo un rol y Compromiso real con el desarrollo sostenible de nuestra sociedad. (PEI 2011-2014).

#### **1.4.4.3.4. Misión**

La Dirección de Red de Salud Valle del Mantaro es un órgano desconcentrado de la Dirección Regional de Salud Junín, que brinda una atención integral de salud de calidad en el Primer nivel de atención con la finalidad de mejorar la salud individual y colectiva de la población de las Provincias de Huancayo, Chupaca y Concepción priorizando las poblaciones excluidas y en extrema pobreza. (PEI 2011-2014).

#### **1.4.4.3.5. Principios**

- Ciencia
- Liderazgo
- Competitividad

- Excelencia
- Compromiso

#### **1.4.4.3.6. VALORES**

- Amor al trabajo
- Honestidad
- Solidaridad
- Disciplina
- Resultados

#### **1.4.4.3.7. PAGINA WEB:**

- <http://www.rsvm.gob.pe>

#### **1.4.4.3.8. JURISDICCIÓN**

El ámbito de acción y territorial donde ejerce sus competencias la Dirección de Red de Salud Valle del Mantaro es local, y tiene bajo su jurisdicción a los establecimientos de salud de las provincias de Huancayo, Chupaca y Concepción.

#### **1.4.4.3.9. FUNCIONES GENERALES**

La Dirección de Red de Salud Valle del Mantaro, en su ámbito geográfico debe realizar las siguientes Funciones Generales:

Lograr los resultados esperados en la visión, misión y objetivos estratégicos, cumpliendo las políticas y normas sectoriales de salud.

Identificar y proponer a la Dirección Regional de Salud Junín las políticas, objetivos, metas y estrategias de salud de corto, mediano y largo plazo en materia de salud y a nivel sectorial.



Lograr que las personas naturales y jurídicas, de gestión pública y privada, que prestan servicios de salud a la población asignada, cumplan con las políticas, normas y objetivos funcionales de salud.

Lograr los objetivos de atención integral a la salud de la población asignada.

Establecer los órganos de Línea para la atención de salud de baja complejidad para la población asignada y referenciada, en el marco del planeamiento estratégico regional y nacional de salud y del sistema de referencia y contrarreferencias.

Lograr la mejora continua de los procesos de promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud, de la población asignada.

Implementar y cautelar el desarrollo de estrategias de promoción de la Salud y contribuir a la construcción de una Cultura de Salud basada en la familia, como unidad básica de salud.

Lograr los resultados programados, de la neutralización o erradicación de las principales enfermedades transmisibles y no transmisibles, de la mejora continua y cobertura de la atención materno-infantil, del adulto y adulto mayor y de la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud de la población asignada y referenciada.

Lograr la participación de todos los grupos sociales en actividades solidarias para promocionar la salud de la persona, familia y comunidad y defender la vida humana desde su concepción hasta su muerte natural.

Lograr la complementariedad y cobertura de la atención de salud por las instituciones y organizaciones prestadoras de servicios, públicas y privadas del sector y sistema de salud en el ámbito geográfico, para alcanzar y mantener la equidad y oportunidad de acceso a toda la población asignada.

Cumplir y hacer cumplir los procesos organizacionales enfocados en la atención de la población asignada.

Evaluar el cumplimiento de las normas de salud por sus órganos de Línea.

Lograr el apoyo y coordinación intersectorial para mejorar la salud de la población asignada, en coordinación con la Dirección General de Promoción de la Salud del Ministerio de Salud, y Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Junín, a través de la Dirección Regional de Salud de Junín y en concordancia con las normas, política y objetivos sectoriales correspondientes.

Supervisar y evaluar los resultados, de los convenios con las entidades formadoras de recursos humanos en salud, que se desarrollen en sus unidades orgánicas, en coordinación con el Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos a través de la Dirección Regional de Salud de Junín y en el marco de la normatividad vigente.

Establecer y mantener organizado el sistema de referencias y contrarreferencias de los servicios de salud para la población asignada y referenciada.

Prever los riesgos y establecer los servicios, para proteger y recuperar la salud de la población en situación de emergencia, causada por epidemias y/o desastres.

Establecer las condiciones necesarias para que los establecimientos de salud en su ámbito geográfico, sean acreditados como seguros frente a situaciones de emergencias y desastres, en concordancia con los órganos competentes de la Dirección Regional de Salud de Junín, Gobierno Regional de Junín y Ministerio de Salud.

Proteger, recuperar y mantener la salud de las personas y poblaciones, que sean afectadas por situaciones de emergencia, desastres y/o epidemias.

Cumplir las normas del Sistema de Gestión de la Calidad en Salud.

Dirigir con eficiencia el establecimiento de apoyo del servicio de alimentación en el ámbito geográfico, a efectos de cumplir con su misión de contribuir a promover una buena salud nutricional poblacional y promotora de la educación alimentaria.

#### **1.4.4.3.10. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN DE RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO**

La Dirección de Red de Salud Valle del Mantaro, tiene la siguiente estructura orgánica:

- ÓRGANO DE DIRECCIÓN  
Dirección Ejecutiva
- ÓRGANO DE CONTROL

Órgano de Control Institucional

- **ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO**

Oficina de Planeamiento Estratégico

Oficina de Asesoría Jurídica

- **ÓRGANOS DE APOYO**

Oficina de Administración

Unidad de Logística

Unidad de Economía

Unidad de Recursos Humanos

- **ÓRGANOS DE LÍNEA**

Dirección de Salud de las Personas

Dirección de Inteligencia Sanitaria

Microrred de Salud El Tambo.

Microrred de Salud Concepción

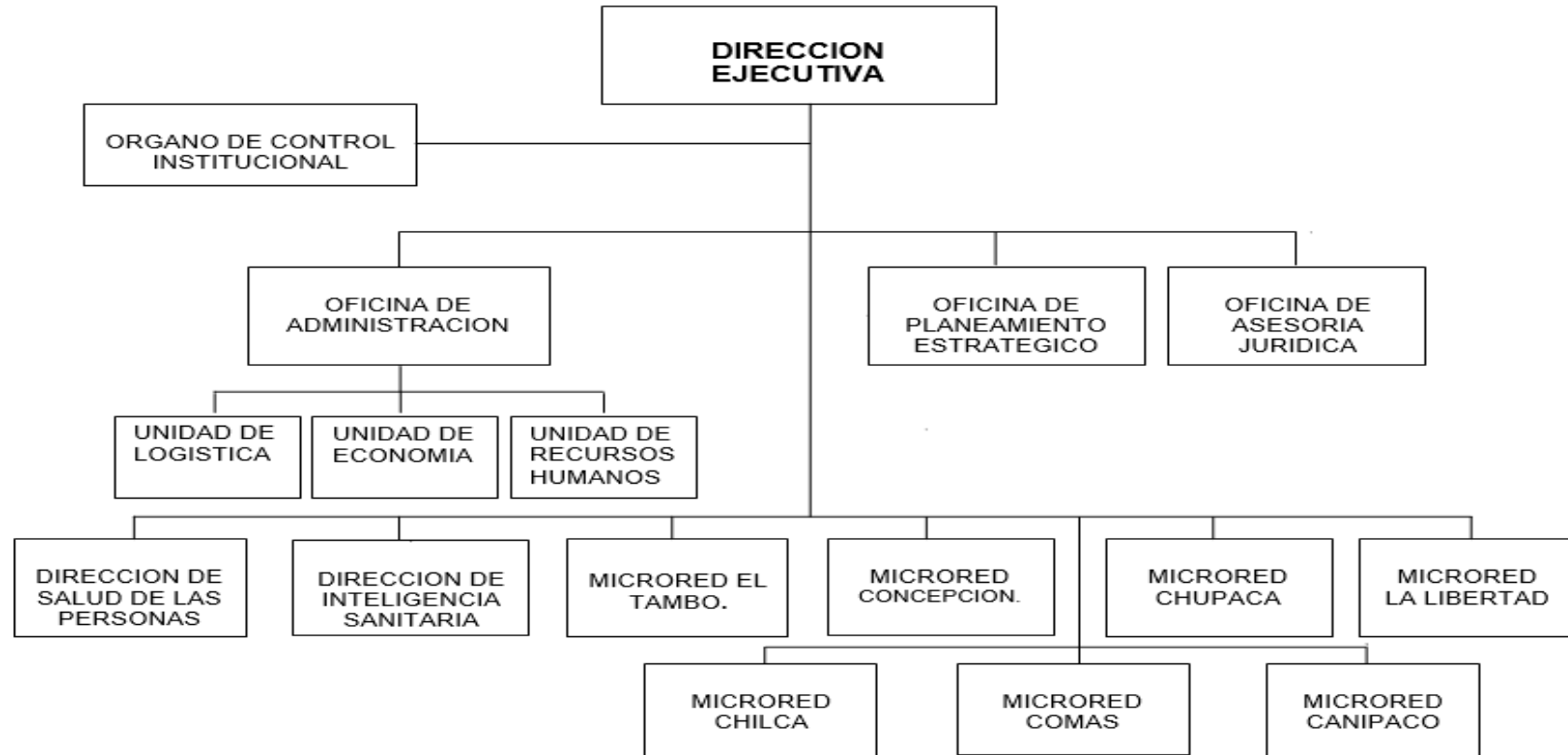
Microrred de Salud Chupaca

Microrred de Salud La Libertad

Microrred de Salud Chilca

Microrred de Salud Comas

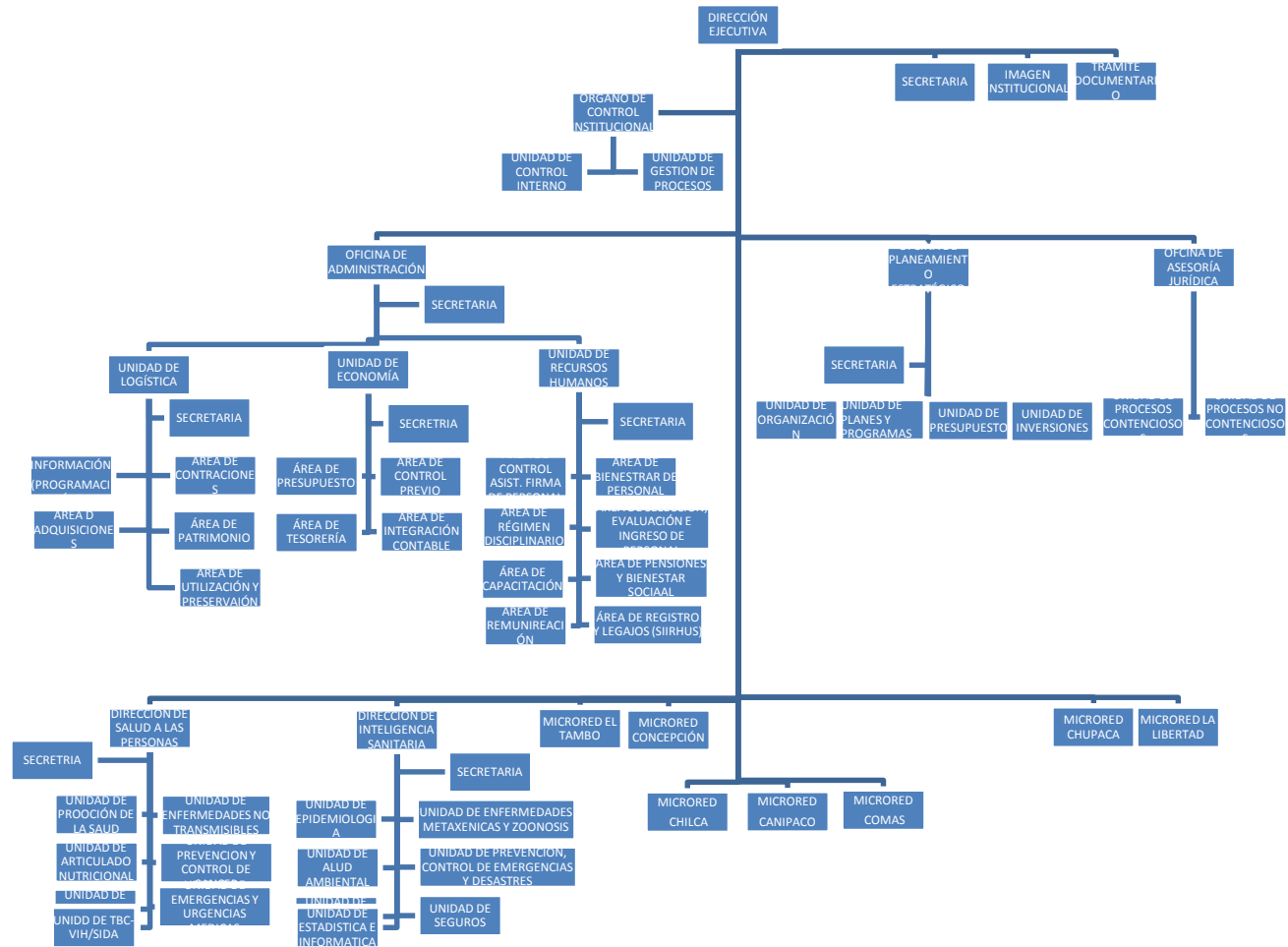
#### 1.4.4.3.11. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA DIRECCIÓN DE RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO



[2] Fuente: [http://www.rsvm.gob.pe/index.php?option=com\\_content&view=article&id=85&Itemid=260](http://www.rsvm.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=85&Itemid=260) Red De Salud Valle Del

Mantaro\_ Documentos De Gestión (MOF, ROF, CAP de la RSVM).

**1.4.4.3.12. ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LA DIRECCIÓN DE RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO**



Fuente: MOF de la RSVM

#### **1.4.4.4. Delimitación de recursos**

El desarrollo de la investigación requirió de informaciones que estuvieron sujetas a la disponibilidad y accesibilidad de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

Con la revisión de diferentes trabajos de investigación referentes al tema de estudio, a continuación, se presentan una serie de trabajos similares en el ámbito internacional, nacional y local. En este caso se presenta investigaciones que contrastan diversas teorías respecto al clima organizacional y desempeño laboral.

##### **2.1.1. A nivel internacional**

[3]Uría, Diana (2011), “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda de la ciudad de Ambato”; Ecuador, tuvo como objetivo: Diagnosticar la situación del clima organizacional y el desempeño laboral y analizar alternativas de mejora. La investigación fue descriptiva, explicativa y correlacional. Entre las conclusiones tenemos: los recursos humanos se sienten inconformes con el clima organizacional, el desempeño laboral de los recursos humanos se ve afectado por la aplicación del liderazgo autocrático; el mejoramiento del clima organizacional será adecuado sí incrementa el desempeño laboral de los recursos humanos. Se recomendó implementar un programa de mejoramiento del clima organizacional



que contenga actividades encaminadas a mejorar todos los aspectos que lo conforman.

[4]Marroquín, Stefani (2011), en su investigación “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los recursos humanos de Burger King” realizado en Guatemala, plantea los siguientes objetivos: describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los recursos humanos de Burger King, identificar el nivel del clima organizacional en los recursos humanos de la empresa, a la vez definir los factores que lo componen e intervienen en su desempeño y describir las características del mismo y su relación con el clima organizacional. La investigación tuvo como muestra a 125 trabajadores de la cadena de restaurantes de comida rápida de Burger King. Llegando a la conclusión de que el clima organizacional es favorable y el desempeño laboral es adecuado, es decir existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

[5]Palomino, Miryam & Peña Rafael (2016), “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la Empresa Distribuidora y Papelería Venoplast LTDA”; Colombia, tuvo como objetivo general Analizar la relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast LTDA. El tamaño de la población fue de 97 personas; con una muestra de 49. El tipo de estudio fue descriptivo y correlacional. Llegando a la conclusión que los empleados catalogaron al Clima Organizacional como bueno, en especial en términos de la motivación que reciben y el control que tienen a la hora de desempeñar sus funciones. También se determinó que los puntos más débiles se hallaron en relación con la capacidad para la toma de decisiones, y las relaciones con los demás miembros del equipo de trabajo.

### **2.1.2. A nivel nacional**

[6]Molocho, Nicanor (2010) – “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur”, teniendo como objetivo; Determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la UGEL N°01- Lima Sur, llegando a las siguientes conclusiones: Que el clima institucional expresado en el potencial humano; influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL. El clima institucional, correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL. El clima institucional, expresado en la cultura de la organización influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL; comprobando así las hipótesis planteadas.

[7]Bonilla, Walter y Huamán, Jaime (2012), “Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica, 2011”, el objetivo general fue determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral, llegando a la conclusión de que existe una relación directa entre ambas variables, se comprobó también las hipótesis específicas: el ambiente físico se relaciona positivamente con el desempeño laboral, el ambiente social se relaciona positivamente con el desempeño laboral, las actitudes y valores influyen significativamente en el desempeño laboral y la identidad con la entidad se relaciona positivamente con el desempeño laboral.

El autor sugiere en su tesis elaborar, incrementar y ejecutar programas para el mejoramiento del Clima organizacional, con la intención de proveer herramientas

básicas para la buena práctica de un clima favorable y buenas relaciones interpersonales a todos los integrantes de la sede administrativa de la Ugel.

[8]Pérez, Néstor y Rivera, Pedro (2015), “Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013”, Se aplicó un cuestionario a 107 trabajadores, los resultados obtenidos evidenciaron que existe predominio del nivel medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado Clima Organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa – efecto positiva entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana.

### **2.1.3. A nivel local**

[9]Chupayo, Noe (2007) “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo”; llegando a los siguientes resultados en función a las hipótesis, existe una correlación entre el Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo; determinando que, a mayor clima organizacional, mayor desempeño laboral y a mayor rendimiento, mayor clima organizacional. Los trabajadores de la municipalidad presentaron un nivel moderado de clima y desempeño; existiendo un ambiente laboral con buen trato de sus superiores y una motivación optima, como así mismo un compromiso adecuado hacia la institución. También se llegó a la conclusión en que no existen diferencias significativas de los trabajadores varones y mujeres; por lo tanto, el clima organizacional y el desempeño laboral son igual en ambos sexos. Los trabajadores nombrados como contratados, concuerdan con el rendimiento alto, medio o bajo;

pero se demuestra que en clima organizacional existe significación en el sub test del reglamento del trabajador, mientras que en el desempeño laboral la dimensión de capacitación.

[10]Rivera, Khadia (2009) “Influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Tambo”, Tuvo como objetivo general conocer la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital del El Tambo, la muestra fue de 85 trabajadores administrativos, llegando a la conclusión siguiente: el clima organizacional es favorable, pues el 62% de los trabajadores afirma que hay muy buenas relaciones interpersonales, el 44% percibe que hay muy buena identidad y pertenencia mientras que el 52% afirmó que hubo muy buen comportamiento en relación al rendimiento laboral. Además, el rendimiento laboral es aceptable, el 54% de los trabajadores fueron considerados responsables y el 44% fue calificado como bueno en calidad y cantidad de trabajo. Por lo tanto, se concluye que el clima organizacional influye de manera directa en el rendimiento laboral.

[11]Moisés, Ignacio (2010) “El Clima organizacional como factor relevante en el cumplimiento de los propósitos organizacionales del Gobierno regional Junín”; llegando a las siguientes conclusiones: el clima organizacional no ha contribuido al cumplimiento de los propósitos organizacionales del Gobierno Regional Junín en el periodo 2006 – 2008. Los resultados indicaron que el 42% de los trabajadores consideran a los valores organizacionales como importantes, el 43.5% medianamente importantes y el 13.9% poco importantes; prevaleciendo lo mediano y poco importante; entre otros valores deficientes se encuentran la honradez y el trabajo en equipo. Con estos resultados se contrasta una de la

hipótesis. Se comprobó que el tipo de liderazgo era predominante en el periodo 2006 – 2008, fue inadecuado por no ser democrático; que es el tipo de liderazgo que aspira una sociedad como la nuestra, consecuentemente los propósitos organizacionales no fueron logrados. Esta situación fue reflejada en la percepción del capital humano, en el cual el 75.5% de los trabajadores percibe que el liderazgo implantado en esta institución es consultivo y autocrático, restando 24.5% que considera que el liderazgo es democrático. Entre los factores que definieron para que el estilo se inadecuado están los factores de la organización, factores del líder y los factores de la tarea. Por consiguiente; se aprueba otra hipótesis específica de investigación.

## **2.2 Marco legal Normatividad legal relacionada a la evaluación de desempeño.**

### **2.2.1. Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

[12]CAPÍTULO III: DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y  
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

#### **Artículo 19. Finalidad del proceso de evaluación**

La gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil. Identifica y reconoce el aporte de los servidores con metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad.

#### **Artículo 20. Alcance de la evaluación de desempeño**

Están sujetos a evaluación de desempeño los directivos públicos, los servidores civiles de carrera y los servidores de actividades complementarias.

**Artículo 21. Responsables del proceso de evaluación**

Las oficinas de recursos humanos, o las que hagan de veces, y la alta dirección son responsables de que las evaluaciones se realicen en la oportunidad y en las formas establecidas por Servir. El 30 de agosto de cada año Servir envía a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la Republica del Congreso de la Republica y a la Contraloría General de la Republica un informe sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño realizadas en el Estado.

**Artículo 22. Proceso de evaluación de desempeño**

La evaluación de desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto.

Se llevada a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector.

Todo proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas:

- a) Los factores a medir como desempeño deben estar relacionados con las funciones del puesto.
- b) Se realiza en función de factores o metas mensurables y verificables.
- c) El servidor debe conocer por anticipado los procedimientos, factores o metas con los que es evaluado antes de la evaluación.
- d) Se realiza con una periodicidad anual.

- e) El servidor que no participe en un proceso de evaluación por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad es calificado como personal desaprobado.

**(...) Artículo 26. Consecuencias de la evaluación**

La evaluación es la base para la progresión en el grupo de servidores civiles de carrera, las compensaciones y la determinación de la permanencia en el Servicio Civil.

**Por la evaluación, se califica a los servidores como:**

- a) Personal de rendimiento distinguido
- b) Personal de buen rendimiento
- c) Personal de rendimiento sujeto a observación
- d) Personal desaprobado

**2.2.2. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

**[13]CAPÍTULO II: DIRECTIVOS PÚBLICOS**

**Artículo 243.- Evaluación de desempeño**

Las metas para la evaluación de los directivos públicos deben estar alineados con los objetivos estratégicos de la entidad y deben considerar la disponibilidad, confiabilidad, especificidad y validez de los recursos con los que cuenta o tiene a su disposición para su cumplimiento. Las metas se fijan dentro de los tres primeros meses de asumidas las funciones por el directivo y anualmente, en los periodos siguientes, de acuerdo con el cronograma fijado por la entidad. Se procura que para fijar las metas exista consenso entre el directivo y su superior directo, pero a falta del mismo, decide el superior. Si el directivo tuviera aún observaciones a las metas,

puede recurrir al superior jerárquico de su superior quien definirá en última instancia.

Solo se configura el incumplimiento de metas de los directivos públicos contemplado en el segundo párrafo del artículo 62 y en el literal a) del artículo 63 de la Ley, cuando dicho incumplimiento obedece a causa imputable al ámbito de control del directivo público. En aquellas metas establecidas en número o porcentaje, se considera que el directivo público ha incumplido la meta si no alcanza como mínimo el 70% de logro de la misma. Las regulaciones específicas para la medición del desempeño de los directivos se establecerán mediante directiva de SERVIR. El Directivo que en las dos últimas evaluaciones de desempeño haya logrado sus metas podrá ser contratado por cualquier entidad, sin necesidad de proceso de selección, siempre que cumpla con el perfil del puesto.

Esta disposición no lo exime del periodo de prueba ni de las demás disposiciones previstas en la Ley y el Reglamento.

**2.2.3. Decreto Supremo N° 009-2010-PCM- Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.**

[14]CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LA  
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**Artículo 30.- Características de la evaluación**

La evaluación del desempeño de las personas al servicio del Estado es un proceso obligatorio, continuo, integral, sistemático, objetivo y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal en el cumplimiento de sus metas y del conjunto de sus



competencias para el puesto, las cuales deben de estar orientadas a satisfacer los requerimientos de los ciudadanos y el logro de los objetivos institucionales de la entidad a la que pertenece.

#### **Artículo 38.- Sobre la frecuencia de los resultados de la evaluación de desempeño**

Las evaluaciones de desempeño se realizarán con una periodicidad no mayor de dos años. En el caso de que las entidades desarrollen evaluaciones de desempeño con periodicidades menores a un año, las calificaciones correspondientes a dichas evaluaciones deberán de ser acumuladas y conformar parte de una única calificación cuyo periodo no será menor a la evaluación de un año ni mayor de dos.

#### **2.2.4. Decreto Legislativo N° 276 - Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público**

##### [15]CAPITULO III: DEL ASCENSO EN LA CARRERA

#### **Artículo 19.-** Periódicamente y a través de métodos técnicos, deberán

evaluarse los méritos individuales y el desempeño en el cargo, como factores determinantes de la calificación para el concurso.

### **2.3. Bases teóricas – científicas**

#### **2.3.1. Clima organizacional**

##### **2.3.1.1. Definiciones de clima organizacional**

El clima es la “atmosfera” psicológica y social que rodea el ambiente de trabajo, es el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores acerca de las condiciones del ambiente de trabajo y la resultante de las emociones, sentimientos y actitudes que surgen en las comunicaciones e interacciones

de los integrantes de una organización. Según las escuelas del pensamiento del Clima Organizacional:

### **Escuela de la Gestalt**

Postulan que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo.

### **Escuela Funcionalista**

El pensamiento y el comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio

[16]García, Guillermo (2006), Magister en Administración; Especialista en Docencia Universitaria USTA, Profesional en Gestión Empresarial UIS. Bucaramanga, Colombia, en su ensayo Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional, realiza una compilación de Clima Organizacional; los cuales citaremos a continuación:

[17]Cornell, Francis (1955), define a Clima Organizacional como una mezcla de interpretaciones o percepciones que las personas hacen en una organización de sus trabajos o roles con relación a los demás compañeros. De acuerdo a lo anterior son las percepciones las que definen el clima y solo a partir de esas percepciones se puede conocer y determinar las características del mismo.

[18]Argyris, Chris (1957), defiende la posición de que es necesario que en la organización exista una atmósfera interpersonal de confianza, franqueza y tranquilidad para que se pueda aceptar la existencia del conflicto, de tal forma que se le identifique y se haga lo necesario para

resolverlo; efectivamente coincidimos que en un ambiente en el cual todos los trabajadores tienen una buena relación interpersonal, reconociendo, aceptando y dando solución a los conflictos; se llegará a tener un clima organizacional adecuado.

[19]Sells S (1960), sostiene que el ambiente interno de la organización tiene influencia en el comportamiento de las personas que la componen y que dicha influencia depende de la percepción de la gente y de la aceptación de las restricciones sociales y culturales de su entorno. Consideramos que es muy influyente el comportamiento de cada integrante de la organización; ya que si algunos integrantes se muestran ajenos a contribuir con un buen clima organizacional todo el personal que la compone se verá afectado.

[20]Forehand y Gilmer (1964), el clima organizacional es multidimensional y está formado por un conjunto de características que describen a la organización, la hacen diferente de otras organizaciones, son duraderas en el tiempo e influyen sobre el comportamiento de los miembros de la organización. En concordancia con el autor, consideramos que cada organización tiene una esencia que le permite a cada una tener un clima organizacional adecuado para su desarrollo.

[21]McClelland y Atkinson (1968), se basan en la incidencia que las motivaciones sociales como la necesidad de logro, de poder y de pertenencia tienen en el desarrollo del comportamiento individual, lo cual presumiblemente puede influir en la percepción del clima organizacional. De acuerdo a este autor podemos rescatar que en organizaciones los integrantes muestran conductas favorables y desfavorables, que se ven

reflejadas por las necesidades sociales influyendo en el clima organizacional.

[22]Litwin y Stringer (1968), lo definen como una característica relativamente permanente que define el ambiente interno de cualquier empresa, el cual lo experimentan todos los miembros de la organización e influencia su comportamiento. Si, efectivamente cada organización tiene una característica que lo diferencia de otra.

[23]Tagiuri y Laitwin (1968), es una cualidad relativamente duradera en el ambiente interno de la empresa, que influye en la conducta de las personas y que puede ser descrito en términos de valores de un grupo particular. Coincidimos en que cada organización tiene una cualidad que define su clima organizacional y afecta en la conducta de sus integrantes.

[24]Pace (1968), un patrón de características organizativas con relación a la calidad del medio ambiente de la empresa, el cual se percibe por quienes conforman la organización, e influye en sus actitudes. Con esta definición entendemos que cada organización tiene una característica definida que puede ser modificada y mejorada por los trabajadores.

[25]Barker (1968), dice que es mejor hablar de escenarios de conducta para así poder conocer el comportamiento de las personas en las organizaciones, aceptando que “escenarios” son el complejo físico y psicológico con el cual los individuos están constantemente en interacción. Podemos decir que un trabajador que se encentra estable en todos sus ámbitos llegará a fomentar un ambiente de trabajo saludable.

[26]Campbell (1972), está formado por un conjunto de atributos, muy propios de cada organización y el cual se puede deducir de la forma cómo

dicha organización interactúa con sus miembros y con el medio ambiente. De acuerdo a esta definición se puede deducir que cada organización muestra un conjunto de características propias; el cuál va a reflejar la interacción laboral entre sus miembros.

[27]Pritchard y Karasick (1973), es una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de la organización y que resulta del comportamiento de los miembros en especial de la alta gerencia. Concordamos con esta definición, ya que una organización tiene un clima organizacional adecuado que es dependiente de los líderes y subordinados.

[28]Schneider y Hall (1975), conceptúan que es un conjunto de percepciones globales de las personas sobre el medio interno organizacional, resultado de la interacción de las características personales y de la organización. Consideramos que la definición por los autores es asertiva, ya que cada miembro de la organización tiene una conducta interactuante que en conjunto definirá el tipo de clima de la organización.

[29]Brow y Moberg (1990), lo definen como una serie de características del medio ambiente interno organizacional, tal y como lo perciben los miembros de una institución. Coincidimos con esta definición, ya que el clima organizacional es definido por el ambiente interno en el cuál interactúan los trabajadores.

[30]Idaberto Chiavenato (2006), en su libro “Administración de Recursos Humanos” toma el modelo motivacional de Maslow; para explicar el clima organizacional que depende del grado de motivación de los empleados. Afirma que la imposibilidad del individuo de satisfacer necesidades superiores como las de pertenencia, autoestima y

autorrealización hace que se desmotive, y por consiguiente afecte el clima laboral.

[31]El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de República Dominicana (2009), en una publicación respecto al clima organizacional, plantea que éste es una dimensión de la calidad de vida laboral es por ello que influye en la productividad y en el desarrollo del talento humano, además afirma que es un conjunto de percepciones compartidas que se desarrollan en relación a una institución en base a las políticas, prácticas y procedimientos que la distinguen de otras, que a la vez influyen en el comportamiento de trabajador.

Podemos confirmar que el clima organizacional:

- Es la percepción que tienen los trabajadores sobre su organización.
- Son características únicas de las organizaciones.
- Afectan directa e indirectamente el comportamiento de los trabajadores.
- Está relacionado con el ambiente físico de la organización.

### **Según Taguiri características del clima organizacional**

El clima es un concepto molecular y sintético como la personalidad.

El clima tiene una connotación de continuidad, pero no de forma tan permanente como la cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular.

El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.

### **2.3.1.2. Teoría de Likert sobre el clima organizacional**

[32]Likert para explicar su teoría del clima organizacional, plantea que el comportamiento administrativo y las condiciones del lugar de trabajo influyen en el comportamiento de los subordinados quienes a su vez reaccionan según lo que perciben en la organización. Indica que existen tres variables que influyen en la percepción individual del clima, éstas son:

Variables causales o independientes: Indican cómo es que evoluciona la organización y de qué forma obtiene resultados, entre las variables que la componen tenemos a la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes, si éstas variables se modifican, también lo harán las variables intermedias y finales.

- Variables intermedias: reflejan el estado interno de la empresa, entre ellas encontramos a la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.
- Variables finales o dependientes: son las resultantes de las causales e intermedias, éstas reflejan los logros obtenidos por la organización, tales como productividad, gastos de la empresa, ganancias y pérdidas.

### **2.3.1.3. Tipos de clima organizacional**

Según Likert, ha tipificado cuatro sistemas organizacionales y cada uno de ellos tiene un clima particular.

- Clima de Tipo Autoritario: Se caracteriza por la toma de decisiones adoptadas en la cumbre y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. El

clima que impera en este tipo de organización es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

Dicho clima abarca dos Sistemas; el Explotador y el Paternalista

**Sistema I: Explotador;** se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones así como de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente, el clima que perciben los empleados es de temor.

**Sistema II: Paternalista;** se caracteriza porque las decisiones también son tomadas por la cumbre y también se centraliza el control, pero hay una mayor delegación que en el sistema autoritario. Es decir, las autoridades tienen todo el poder, pero conceden ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas dentro de los límites de relativa flexibilidad. El clima se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base a la cúspide.

- Clima de Tipo Participativo; su característica principal es que la toma de decisiones no se encuentra centralizada, sino que se distribuye en diferentes lugares de la organización. La comunicación es vertical y horizontal, lo que favorece una participación colectiva. El clima es de confianza y se logran objetivos altos tanto en la organización como a nivel individual.

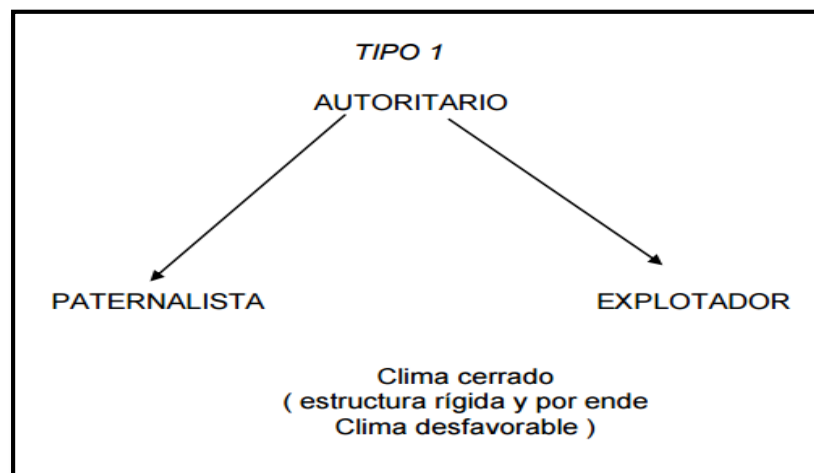
Encontramos dos Tipos de Sistema; El Consultivo y la Participación en Grupo, tal como lo describiremos a continuación.



**Sistema III: Consultivo;** existe mucho mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Sigue existiendo una jerarquía, pero las decisiones específicas son tomadas por los niveles medios o inferiores. El clima es de confianza y maneja niveles altos de responsabilidad.

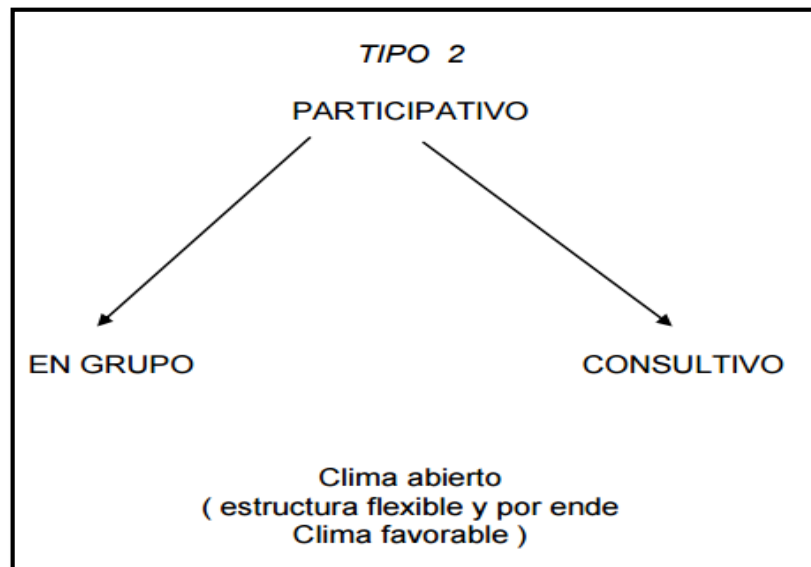
**Sistema IV: Participación en grupo;** cuentan con la confianza de la dirección, la toma de decisiones busca integrar a todos los niveles, la comunicación se encuentra en todos sentidos (horizontal / vertical, ascendente / descendente). Busca trabajar en función de objetivos, sin perder de vista la amistad que se genere en el trabajo. Asimismo, se forma un trabajo de responsabilidad.

**Figura N° 3** Clima organizacional cerrado, su relación con el factor humano



[33]Fuente: *Tipos de Clima Organizacional según Likert, citado por Romero y Jaramillo, pág. 12 en su curso "Clima Laboral, su relación con el factor humano"*.

**Figura N° 4** Clima organizacional abierto, su relación con el factor humano



[33]Fuente: *Tipos de Clima Organizacional según Likert*, citado por Romero y Jaramillo, pág. 11 en su curso “Clima Laboral, su relación con el factor humano”.

#### 2.3.1.4. Características del clima organizacional

Existen una serie de características del clima laboral que son importantes conocer para poder realizar correctamente un diagnóstico de clima organizacional. [34]Berbel Giménez, Gaspar (2011) menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- El clima es un concepto dinámico que cambia en función de las situaciones y las percepciones.
- Es un reflejo de la vida interna de una empresa.
- Como atmósfera psicológica colectiva, ayuda a comprender la vida laboral.
- Afecta el grado de compromiso e identificación con la organización.
- La percepción de bienestar y satisfacción es una variable importante.
- Está formado por las interacciones, en grupos formales e informales.

- Relación dialéctica entre el clima y los comportamientos de los miembros de la organización.
- Es afectado por diferentes variables estructurales.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral. Es decir, sus empleados pueden estar insatisfechos.

#### **2.3.1.5. Dimensiones del clima organizacional**

[35] Brunet afirma que para evaluar el clima de una organización es indispensable asegurar que el instrumento de medición comprenda por lo menos cuatro dimensiones:

- Autonomía individual: incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para el mismo un cierto poder de decisión.
- Grado de estructura que impone el puesto: Esta dimensión mide el grado al que los objetivos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de sus superiores.
- Tipo de recompensa: son los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción de puestos.
- Consideración, agradecimiento y apoyo: son el estímulo y el apoyo que un empleado recibe de su superior.

Para llevar a cabo un diagnóstico del clima organizacional es necesario presentar sus dimensiones, sin embargo, según lo revisado en la bibliografía se encuentran diversos puntos de vista, algunos plantean

que hay un número determinado de dimensiones, mientras que otros plantean lo contrario, es decir no hay un consenso respecto a este tema, tal como se muestra en la Tabla 1.

Tabla N° 1 Dimensiones del Clima Organizacional

Cabrera (1999)	Litwin y Stinger (1978)	Moos (1974)	Likert	Pritchard y Karasick	Bowers y Taylor	Brunet (1997)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variables del ambiente físico</li> <li>• Variables estructurales</li> <li>• Variables del ambiente social</li> <li>• Variables personales               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variables propias del comportamiento organizacional</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Recompensa</li> <li>• Desafío</li> <li>• Relaciones</li> <li>• Cooperación</li> <li>• Estándares</li> <li>• Conflictos</li> <li>• Identidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso</li> <li>• Cohesión</li> <li>• Apoyo</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Organización</li> <li>• Presión</li> <li>• Claridad</li> <li>• Control</li> <li>• Innovación</li> <li>• Comodidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los métodos de mando</li> <li>• Las características de las fuerzas motivacionales</li> <li>• Las características de los procesos de comunicación</li> <li>• Las características de los procesos de influencia</li> <li>• Las características de los procesos de toma de decisiones</li> <li>• Las características de los procesos de planificación</li> <li>• Las características de los procesos de control</li> <li>• Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía</li> <li>• Conflicto y cooperación</li> <li>• Relaciones sociales</li> <li>• Estructura</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Rendimiento</li> <li>• Motivación</li> <li>• Estatus</li> <li>• Flexibilidad e innovación</li> <li>• Centralización de la toma de decisiones</li> <li>• Apoyo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apertura a los cambios tecnológicos</li> <li>• Recursos Humanos</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Motivación</li> <li>• Toma de decisiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía Individual</li> <li>• Grado de estructura que impone el puesto</li> <li>• Tipo de recompensa</li> <li>• Consideración, agradecimiento y apoyo</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia en base a las siguientes referencias bibliográficas:

- [36]Reinoso, H. & Araneda, B. (2007). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. *Revista Ingeniería Industrial* (1), 39-54.
- [37]Sandoval, M. (Mayo - agosto de 2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hito de ciencias económico administrativas* (27), 83-87.

## 2.3.2. Desempeño laboral

### 2.3.2.1. Definiciones de desempeño laboral

El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

[38]Gibson (1996), Es una evaluación sistemática y formal del resultado del trabajo de un empleado y del potencial para su futuro desarrollo.

[39]Según Harbour (1999), en el desempeño laboral intervienen 3 factores:

- Condiciones sociales (status, roles), culturales (valores, creencias y actitudes) y demográficas (edad, ocupación, nivel socioeconómico, estado civil, salud y educación).
- De personalidad: incluyen un conjunto de patrones de comportamiento y reacciones de la persona.
- Del puesto de trabajo: son circunstancias o hechos externos a las personas.

[40]García (2009), afirma que el desempeño laboral son todas acciones o comportamientos observados en los recursos humanos que son importantes para los objetivos de la empresa (citado en Pérez).

Entonces podemos afirmar que el desempeño laboral es cómo el trabajador realiza su trabajo por iniciativa propia para lograr los objetivos y metas de la organización.

[41]Según Chiavenato (2012), el desempeño se ve en la actitud del trabajador, en la búsqueda de los objetivos fijados, ésta constituye a la vez una estrategia individual para lograr los objetivos (citado en Roblero). En esta definición podemos rescatar que el desempeño laboral es el resultado del comportamiento y el empeño de las personas por conseguir metas organizacionales.

### **2.3.2.2. Evaluación del desempeño laboral**

Son muchos los sistemas de Evaluación de Desempeño que las empresas han aplicado y en la mayoría de éstas, el sistema se ha diseñado para brindar información acerca del desempeño en el trabajo al evaluado y al evaluador.

No existe un consenso entre las diferentes teorías sobre la denominación de este término. Las personas hablan de valoración de cargos, valoración de méritos, evaluación de desempeño, evaluación de actuación, entre otros, de acuerdo al contexto o la situación que se esté tomando en cuenta.

#### **2.3.2.2.1. Definiciones**

[42]Larrañaga (1974), Citado por Eduardo Matute: La medida sistemática, periódica y hasta donde sea humanamente posible imparcial de las características personales de cada empleado con rotación al trabajo habitual y respecto a sus posibilidades futuras en empleados superiores.

Gibson (1996), Expresa que es una evaluación sistemática y formal del resultado del trabajo de un empleador y del potencial para su futuro desarrollo.

[43]Según Roblero (2012), es una evaluación sistemática de cómo cada trabajador se desenvuelve en su cargo y de su potencial de desarrollo a futuro.

Diríamos que la evaluación del desempeño laboral es un proceso que se da de forma integral, sistemática y continua. Los resultados deben ser comunicados a los recursos humanos para adoptar las medidas necesarias para mejorar su desempeño; logrando el mejoramiento permanente de las organizaciones de las que forman parte, haciéndolas más eficientes y eficaces.

#### **2.3.2.2.2. Beneficios de la evaluación del desempeño laboral**

De forma amplia, son dos grandes objetivos de la Evaluación de desempeño:

- Obtener una conclusión evaluativa o estimada sobre el desempeño en el trabajo, para obtener un empleo más racional y mejorar las fallas de los mismos.
- Gibson (1996), Contribuir al desarrollo de los empleados mediante la aplicación del sistema.
- Según Chiavenato (2007), los principales beneficiarios son: el gerente, trabajadores, la empresa y la sociedad.
- Beneficios para el gerente
- Conocer mejor el desempeño y el comportamiento de sus recursos humanos, para comunicarles los resultados y así poder mejorar su desempeño.
- Beneficios para el subordinado



- El trabajador conocerá las reglas del juego respecto a su comportamiento y desempeño; además sabrá la opinión de su jefe respecto a su desempeño y él sabrá cuáles son sus puntos fuertes y débiles.
- Beneficios para la organización
- La empresa conoce la contribución de cada recurso humano, identifica la necesidad de capacitación para tener una política de recursos humanos más dinámica y humanista.
- [44]Según Werther & Davis (2008), los beneficios que se obtienen al hacer la evaluación en forma sistemática son:
  - Aclarar los objetivos y metas del cargo al que pertenece el empleado.
  - Que el trabajador sepa hacia dónde va la organización y el área en el que labora.
  - Identificar los nuevos proyectos y oportunidades que tiene el empleado.
  - Identificar los recursos disponibles y no disponibles de su puesto, para el logro de objetivos.
- Tomar decisiones sobre promociones y remuneraciones con la información que se tiene de los empleados
- Mejorar la comunicación entre los directivos y recursos humanos generado un buen ambiente de trabajo.
- Mayor interacción entre los directivos y empleados, cambiando puntos de vista sobre la organización y labores diarias.

### **2.3.2.2.3. Métodos de evaluación de desempeño laboral Métodos de evaluación basados en el desempeño durante el pasado:**

#### **a) Método de escala de puntuación**

[45]Giraldo (2004), el evaluador desarrolla una evaluación que va de bajo a alto, basándose sólo en las opiniones de quién da la calificación. Éste método es de fácil ejecución y sencillo para impartirlo; los evaluadores requieren poca capacitación y se aplica a grandes grupos de trabajadores.

#### **b) Método de lista de verificación**

Giraldo (2004), método práctico y estandarizado en el cual la persona que da la calificación, selecciona oraciones que describan el desenvolvimiento del trabajador.

El resultado es la lista de verificación con valores, el cual proporciona una descripción precisa del desempeño del empleado, se puede distorsionar y tener interpretaciones equivocadas en algunos puntos y la inadecuada asignación de valores por parte del departamento de personal. Es económica y de fácil uso administrativo.

#### **c) Método de selección forzada**

Giraldo (2004), el trabajador debe seleccionar un par de definiciones respecto al desempeño positivo y negativo, con la cual el evaluador deberá describir en una

frase el desempeño del mismo. Éste resultado muestra las áreas que necesitan mejorarse.

**d) Método de registro de acontecimientos críticos**

Giraldo (2004), el evaluador lleva un registro diario de las acciones más destacadas tanto positivas como negativas del trabajador, las cuales son exclusivamente del periodo de evaluación. Reduce el efecto de distorsión por acontecimientos recientes, su efectividad se debe a la buena aplicación del evaluador además es de gran utilidad ya que se proporciona retroalimentación.

**e) Método de escalas de calificación conductual**

Giraldo (2004), método en el cual se usa un sistema de comparación del desempeño del trabajador en base a parámetros conductuales específicos, los cuales están descritos en desempeño aceptable y desempeño inaceptable obtenidos de los diseñadores del puesto, otros empleados y el supervisor.

**f) Método de verificación de campo**

Giraldo (2004), un especialista del área de personal solicita información sobre el desempeño del trabajador al supervisor, con ello elabora una evaluación que envía al supervisor para que lo verifique, canalice y discuta con el especialista y con el trabajador. El resultado lo analiza el especialista brindando las puntuaciones y conclusiones.

**g) Método de evaluación de grupos**

Giraldo (2004), se basa en la comparación entre el desempeño del empleado y el de sus compañeros de trabajo, éstas son conducidas por el supervisor. Es muy útil para la toma de decisiones sobre incrementos de pago, merito, promociones y distinciones.

**h) Método de categorización**

Giraldo (2004), el evaluador coloca a sus trabajadores de mejor a peor. Éste método resulta distorsionado por las inclinaciones personales y acontecimientos recientes, para lo cual es recomendable la intervención de dos o más evaluadores.

**i) Método de distribución forzada**

Giraldo (2004), se pide a cada evaluador que ubique a sus trabajadores en diferentes clasificaciones. Es posible que algunos trabajadores se sientan injustamente evaluados, ya que pueden ser ubicados en clasificaciones menores.

**j) Método de comparación de parejas**

Giraldo (2004), el evaluador debe comparar a cada empleado contra todos los que están evaluados en el mismo grupo. El número de veces que el empleado es considerado superior a otro se puede sumar, para que constituya un índice. Aunque sujeto a fuentes de distorsión por factores personales y acontecimientos

recientes, este método supera las dificultades de la tendencia a la medición central y excesiva benignidad o severidad.

### **Métodos de evaluación basados en el desempeño presente - futuro:**

Se centran en el desempeño futuro mediante la evaluación del potencial del empleado o el establecimiento de objetivos de desempeño.

#### **a) Autoevaluaciones**

Giraldo (2004), los trabajadores con el objetivo de alentar su propio desarrollo individual efectúan una técnica muy útil que es la autoevaluación, determinando de esta forma sus objetivos personales a futuro. El aspecto más importante de las autoevaluaciones radica en la participación del empleado y su dedicación al proceso de mejoramiento.

#### **b) Administración por objetivos**

Giraldo (2004), el supervisor y el trabajador establecen en mutuo acuerdo objetivos que sean medibles de manera objetiva, de ésta manera el trabajador se sentirá más motivado ya que participó en la formulación de objetivos para poder lograrlos.

#### **c) Evaluaciones psicológicas**

Giraldo (2004), el psicólogo realiza entrevistas a profundidad, exámenes psicológicos, conversaciones con los supervisores y una verificación de otras evaluaciones,

determinando el potencial del trabajador más no su desempeño anterior. Éste método es costoso y lento por lo que sólo se aplica a gerentes jóvenes brillantes.

#### **d) Métodos de los centros de evaluación**

Giraldo (2004), método que se basa en múltiples evaluaciones y múltiples evaluadores, está dirigido a grupos gerenciales de nivel intermedio quienes tienen un gran potencial de desarrollo a futuro.

#### **Otros métodos de evaluación del desempeño laboral:**

[46]Según James Stoner (2010).

##### **a) Evaluación de desempeño laboral de 90°**

Se combinan los objetivos con las competencias, el cumplimiento de los objetivos se relaciona con aspectos remunerativos y las competencias se evalúan para su mejora.

##### **b) Evaluación de desempeño laboral de 180°**

Se combinan la medición realizada por el jefe inmediato o supervisor y la autoevaluación del trabajador en el cumplimiento de los objetivos y competencias propias del puesto y el rendimiento del trabajador.

##### **c) Evaluación de desempeño laboral de 270°**

Se desarrolló con la intención de eliminar la subjetividad que puede producirse como resultado de la evaluación de 90° y 180°, esta evaluación mide al trabajador superior, existe una autoevaluación e interviene un factor más de medición es la evaluación de los subordinados a su cargo o

los compañeros del equipo de trabajo o quienes se encuentran en el mismo nivel de responsabilidad.

#### d) Evaluación de desempeño laboral de 360°

Es conocida como evaluación integral, esta evaluación pretende dar a los trabajadores una perspectiva de su desempeño lo más adecuada posible ya que la evaluación se obtiene de los supervisores, compañeros, subordinados, clientes internos, externos, etc. Se usa para la medición de competencias y estudios administrativos.

#### 2.3.2.2.4. Criterios para la evaluación del desempeño

[47]Según Chiavenato (2009), para la evaluación del desempeño laboral existen parámetros relevantes los cuales se deben tomar en cuenta según los intereses de cada organización (de 5 a 10 factores), a continuación, en la Tabla 04 se detallan tales criterios:

**Tabla N° 2** Criterios para la evaluación del desempeño

Habilidades /		
capacidades /	Comportamientos	Metas y resultados
Conocimiento del puesto Conocimiento del negocio Puntualidad Asiduidad Lealtad Honestidad Presentación personal Buen juicio Capacidad de ejecución Comprensión de situaciones Facilidad para aprender	Desempeño de la tarea Espíritu de equipo Relaciones humanas Cooperación Creatividad Liderazgo Hábitos de seguridad Responsabilidad e iniciativa Personalidad Soltura	Cantidad de trabajo Calidad de trabajo Atención al cliente Satisfacción del cliente Reducción de costos Rapidez de soluciones Reducción de subterfugios Ausencia de accidentes Mantenimiento del equipamiento Cumplimiento de los plazos Enfoque en los resultados

[48]Fuente: Adaptado de Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw - Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V., p. 254.

#### 2.4. Definición de términos básicos

- Autonomía: Facultad de la persona o la entidad que puede obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros.
- Capital humano: Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de los trabajadores. Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y talentos que posee una persona y la hacen apta para desarrollar actividades específicas.
- Clima organizacional: Es el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados; tanto en la parte física como emocional y mental., el clima organizacional a pesar de no poderse tocar ni ver, si se puede sentir como algo que afecta los comportamientos de las personas que forman una organización.
- Cultura organizacional: Es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que las distinguen de otras. Determina la manera de cómo se hacen las cosas en una organización de acuerdo a sus valores y creencias.
- Desempeño: Se denomina desempeño al grado de desenvolvura que una entidad cualquiera tiene con respecto a un fin esperado.
- Desempeño laboral: Nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado, en este sentido; el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.
- Recursos Humanos: Se denomina recursos humanos a las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación)



cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas.

- Entidad pública: Son órganos del Estado divididos en tres niveles de gobierno (Gobierno Nacional, Regional y Local), con sus respectivos Organismos Públicos Descentralizados y empresas, Sociedades de Beneficencia Pública, los fondos y las empresas en las que el Estado ejerce control.
- Evaluación de desempeño: Proceso mediante el cual una organización mide la contribución que le aporta un empleado.
- Red de Salud Valle del Mantaro: La Dirección de Red de Salud Valle del Mantaro es un órgano dependiente de la Dirección Regional de Salud Junín, que brinda atención integral de salud de calidad en el primer nivel de atención con la finalidad de mejorar la salud individual y colectiva de la población de las provincias de Huancayo, Chupaca y concepción priorizando las poblaciones excluidas y en extrema pobreza.
- Laboral: Todo lo relacionado con el trabajo, relativo a los aspectos jurídicos, económicos y sociales.
- Meta: Es el conjunto de procesos que se siguen para conseguir una meta.
- Objetivo: Expresan resultados finales deseados y medibles para una organización, expresado en términos de medición.
- Percepción: Es el conjunto de procesos y actividades relacionados con la estimulación que alcanza a los sentidos, mediante los cuales obtenemos información respecto a nuestro hábitat, las acciones que efectuamos en él y nuestros propios estados internos.

## **2.5. Formulación de la hipótesis**

### **2.5.1. Hipótesis general**

El clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

- La autonomía individual se relaciona directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.
- El grado de estructura que impone el puesto se relaciona directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.
- El tipo de recompensa se relaciona directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.
- La consideración, el agradecimiento y el apoyo se relaciona directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.

## **2.6. Variables**

El estudio se basa en dos variables; el clima organizacional y el desempeño laboral.

### 2.6.1. Identificación y clasificación de variables

**Tabla N° 3** Clasificación de variables

VARIABLES	SEGÚN SU FUNCIÓN	SEGÚN SU NATURALEZA	SEGÚN SU NIVEL DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Variable independiente	Cualitativa	Ordinales
Desempeño laboral	Variable dependiente	Cualitativa	Ordinales

*Fuente: Elaboración propia.*

Se utilizó la escala de Likert, porque un elemento de tipo Likert es una declaración que se le hace a los sujetos para que éstos lo evalúen en función de su criterio subjetivo; generalmente se pide a los sujetos que manifiesten su grado de acuerdo o desacuerdo. Normalmente hay 5 posibles respuestas o niveles de acuerdo o desacuerdo.

## 2.6.2. Operacionalización de variables de investigación

**Tabla N° 4** Operacionalización de variables de investigación

HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	INSTRUMENTO
El clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la “Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín”	Variable independiente X: Clima organizacional	Conjunto de características que diferencian a una organización de otra y que a su vez éstas influyen en el comportamiento de los trabajadores (Forehand y Gilmer citado en Sandoval, 2004).	- Autonomía Individual  - Grado de estructura que impone el Puesto  - Tipo de recompensa  - Consideración, Agradecimiento y apoyo.	1. Mi superior toma las decisiones que influyen en la forma en que desempeño mi trabajo, sin tomar en cuenta mi opinión. 2. Me permiten determinar los estándares de ejecución de mi trabajo. 3. Organizo mi trabajo como mejor me parece. 4. Mi superior me obliga a cumplir con mi trabajo de la manera que a él le parece mejor. 5. El clima organizacional de mi centro de trabajo influye en mi desempeño laboral. 6. Los directivos dan a conocer los logros de su centro de trabajo como si fueran sólo suyos. 7. Mi superior se preocupa de que cada uno de sus colaboradores conozca las funciones que debe realizar. 8. Las tareas asignadas tienen poca relación con la misión y visión de mi centro de trabajo. 9. Las órdenes impartidas por mi superior son arbitrarias y autoritarias. 10. La permanencia en el cargo depende de la preferencia por algún partido político. 11. Las horas extra que trabajo son debidamente reconocidas y pagadas. 12. Mi trabajo está bien remunerado. 13. Las políticas de promoción o ascenso son justas, equitativas y democráticas en función a las capacidades de cada trabajador. 14. Recibo mi pago a tiempo. 15. Los beneficios sociales que otorga mi centro de trabajo satisfacen mis necesidades. 16. Los trabajadores que tienen un desempeño sobresaliente, son reconocidos. 17. A mi superior le interesa que me desarrolle profesionalmente. 18. Mi superior toma en cuenta mi desempeño para encargarme funciones de mayor jerarquía. 19. Cuento con la ayuda de mi superior cuando la necesito. 20. Mi superior me considera como ejemplo de lo que se debe hacer.	Cuestionario estructurado

	<p>Variable dependiente</p> <p>Y: Desempeño laboral</p>	<p>Según Chiavenato el desempeño se ve en la actitud del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, ésta constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (citado en Roblero, 2012, p. 33).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Espíritu de equipo</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Actitud e iniciativa</li> <li>- Calidad de trabajo</li> <li>- Enfoque en los resultados</li> </ul>	<p>21. Apoyo a mis compañeros en alguna tarea que no puedan realizar.</p> <p>22. Mis compañeros brindan su apoyo sin tomar en cuenta la ideología política o tipo de condición laboral.</p> <p>23. En mi área de trabajo hay cooperación y apoyo mutuo.</p> <p>24. Me siento satisfecho con el apoyo que recibo de otras áreas.</p> <p>25. Mi superior fomenta el trabajo en equipo.</p> <p>26. Mis compañeros demuestran actitudes de liderazgo.</p> <p>27. En mi área se propician adecuadas relaciones interpersonales.</p> <p>28. Mis compañeros actúan de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos.</p> <p>29. Mi superior tiene el perfil necesario para el cargo.</p> <p>30. Mi superior desconfía del trabajo que hacemos por eso nos evalúa y controla a cada momento.</p> <p>31. Si la tarea que me designan no es parte de mis funciones, no la hago.</p> <p>32. Mis compañeros son responsables del trabajo que realizan.</p> <p>33. Mis compañeros cumplen sus tareas en su debido momento.</p> <p>34. Realizamos bien los trabajos importantes, lo demás como salga.</p> <p>35. Mi superior me designa tareas con tiempo suficiente para concluir las.</p> <p>36. Tengo nuevas ideas a la hora de enfrentar y manejar situaciones de trabajo.</p> <p>37. Mis compañeros se anticipan a las necesidades o problemas futuros.</p> <p>38. Mis compañeros se muestran atentos al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.</p> <p>39. Mis compañeros toman acciones frente a los problemas.</p> <p>40. Mi superior plantea nuevos proyectos para lograr mejores resultados en mi centro de trabajo.</p> <p>41. Mi superior supera mis expectativas con los resultados que obtiene.</p> <p>42. Mis compañeros realizan su trabajo en los tiempos establecidos.</p> <p>43. El trabajo que desarrollan mis compañeros es metódico y ordenado.</p> <p>44. Mis compañeros realizan su trabajo de la mejor manera.</p> <p>45. Mi superior me guía para desarrollar un buen trabajo.</p> <p>46. Voy más allá de los procedimientos establecidos para obtener un mejor resultado.</p> <p>47. Mis resultados se ven afectados positivamente por las políticas de mi centro de trabajo.</p> <p>48. Mis compañeros muestran buena disposición hacia las tareas encomendadas por su superior.</p> <p>49. Mis compañeros alcanzan las metas establecidas del área.</p> <p>50. Mi superior cumple con los objetivos y metas planteadas.</p>	<p>Cuestionario estructurado</p>
--	---	---	---	---	----------------------------------

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

El presente estudio corresponde al tipo de investigación tipo Aplicada o tecnológica.

Aplicada, debido a que nos interesa la aplicación de todos los conocimientos teóricos, técnicos, metodológicos y normativos a la solución de problemas prácticos.

#### **3.2. Nivel de investigación**

La investigación reúne las condiciones de una investigación descriptiva – explicativa y correlacional, ya que nuestro objetivo fue diagnosticar la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Recursos Humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín; generando y ampliando conocimientos sobre nuestro tema de investigación, llegando así a conclusiones y resultados válidos para nuestra investigación.

Correlacional, ya que este tipo de investigación tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más variables, este tipo de investigación pretende ver si las variables están o no relacionadas en los mismos sujetos y después analizar las correlaciones. El propósito principal de este tipo de investigación es saber

cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas; la correlación puede ser positiva o negativa.

### **3.3. Método de investigación**

#### **3.3.1. Método general**

Método científico aplicado de modo positivo, es decir que la investigación se enfocará en lo que es y no en lo que se piensa que debe ser.

#### **3.3.2. Métodos específicos**

El método inductivo permite partir de la observación de fenómenos para concluir proposiciones y premisas que expliquen fenómenos similares al analizado, asimismo se aplicaron los métodos deductivo, analítico, sistemático, estadístico y sintético.

### **3.4. Diseño de la investigación**

En la presente investigación se aplicó el diseño no experimental - transeccional o transversal, debido a que se ha descrito las variables y se ha analizado su incidencia e interrelación en un momento dado.

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes.

Una investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Se denomina investigación no experimental transeccional o transversal por que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población

La población está conformada por un total de 1,207 trabajadores, tanto de la Sede Administrativa Central y sus Micro redes (sin tener en cuenta al personal contratado por locación de servicios).

#### 3.5.2. Muestra

Se ha utilizado el tipo de muestreo aleatorio estratificado, debido a que se cuenta con dos estratos: funcionarios y trabajadores especialistas y técnicos, tal como se muestra a continuación:

- Muestreo estratificado de funcionarios
- Muestreo estratificado de trabajadores: ( Contratados y Nombrados)

##### 3.5.2.1. Fórmula para hallar la muestra

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{z^2 * p * q + (N - 1) * e^2}$$

Dónde:

$n$ : Tamaño de la muestra

$\alpha$  : Nivel de confianza (90%)

$Z$ : Valor de la normal estándar (1.645)

$p$ : Probabilidad de éxito (0.5)

$q$ : Probabilidad de fracaso (0.5)

$e$ : Estimación / Margen de error (10%)

$N$ : Tamaño de la población = 1207 colaboradore

Para la investigación, el total de la muestra fue de 346 personas, en ello se encuentran funcionarios y trabajadores.

A continuación, la aplicación de la fórmula para hallar las muestras tanto en la Sede Administrativa, como en las 7 Microrredes de Salud.



### Cálculo de la muestra para la Sede Administrativa

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{z^2 * p * q + (N - 1) * e^2}$$

Dónde:

$n$ : Tamaño de la muestra

$\gamma$  : Nivel de confianza (90%)

Z: Valor de la normal estándar (1.645)

$p$ : Probabilidad de éxito (0.5)

$q$ : Probabilidad de fracaso (0.5)

$e$ : Estimación / Margen de error (10%)

$N$ : Tamaño de la población = 92 colaboradores

$$n = \frac{(1.645)^2 * 92 * 0.5 * 0.5}{(1.645)^2 * (0.5) * (0.5) + (92 - 1) * (0.10)^2}$$

$$n = 39.2$$

**Tabla N° 5 Muestra representativa de la Sede Administrativa**

SEDE ADMINISTRATIVA			
ESTATUS	TAMAÑO DE ESTRATO (N)	FACTOR DE AFIJACION PROPORCIONAL (f=n/N)	TAMAÑO DE LA MUESTRA (n)
<b>FUNCIONARIOS</b>	$N_1 = 5$	$f_1 = 0.42$	$n_1 = 2$
<b>EMPLEADOS</b>	$N_2 = 51$	$f_2 = 0.42$	$n_2 = 22$
<b>CAS</b>	$N_3 = 36$	$f_3 = 0.42$	$n_3 = 15$
<b>TOTAL (N)</b>	92		39

<b>N</b>	39
----------	----

Fuente: Elaboración propia.

### Cálculo de la muestra para la Sede Microrred de Salud El Tambo

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{z^2 * p * q + (N - 1) * e^2}$$

Dónde:

$n$ : Tamaño de la muestra

$\alpha$ : Nivel de confianza (90%)

Z: Valor de la normal estándar (1.645)

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

e: Estimación / Margen de error (10%)

N: Tamaño de la población = 255 colaboradores

$$n = \frac{(1.645)^2 * 255 * 0.5 * 0.5}{(1.645)^2 * (0.5) * (0.5) + (255 - 1) * (0.10)^2}$$

$$n = 53.63$$

**Tabla N° 6** Muestra representativa de la Microrred de Salud El Tambo

MICRORRED DE SALUD EL TAMBO			
ESTATUS	TAMAÑO DE ESTRATO (N)	FACTOR DE AFIJACION PROPORCIONAL (f=n/N)	TAMAÑO DE LA MUESTRA (n)
<b>FUNCIONARIOS</b>	$N_1 = 1$	$f_1 = 0.21$	$n_1 = 0.21$
<b>EMPLEADOS</b>	$N_2 = 158$	$f_2 = 0.21$	$n_2 = 33.23$
<b>CAS</b>	$N_3 = 96$	$f_3 = 0.21$	$n_3 = 20.19$
<b>TOTAL (N)</b>	255		53.6324448

<b>N</b>	54
----------	----

*Fuente: Elaboración propia.*

### Cálculo de la muestra para la Sede Microrred de Salud Concepción

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{z^2 * p * q + (N - 1) * e^2}$$

Dónde:

$n$ : Tamaño de la muestra

$\alpha$ : Nivel de confianza (90%)

Z: Valor de la normal estándar (1.645)

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

e: Estimación / Margen de error (10%)

N: Tamaño de la población = 154 colaboradores

$$n = \frac{(1.645)^2 * 154 * 0.5 * 0.5}{(1.645)^2 * (0.5) * (0.5) + (154 - 1) * (0.10)^2}$$

$$n = 47.2$$

**Tabla N° 7** Muestra representativa de la Microrred de Salud Concepción

MICRO RED CONCEPCIÓN			
ESTATUS	TAMAÑO DE ESTRATO (N)	FACTOR DE AFIJACION PROPORCIONAL (f=n/N)	TAMAÑO DE LA MUESTRA (n)
<b>FUNCIONARIOS</b>	$N_1 = 1$	$f_1 = 0.31$	$n_1 = 0.31$
<b>EMPLEADOS</b>	$N_2 = 121$	$f_2 = 0.31$	$n_2 = 37.10$
<b>CAS</b>	$N_3 = 32$	$f_3 = 0.31$	$n_3 = 9.81$
<b>TOTAL (N)</b>	154		47.2158021

<b>N</b>	47
----------	----

*Fuente: Elaboración propia.*

### Cálculo de la muestra para la Sede Microrred de Salud Chupaca

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{z^2 * p * q + (N - 1) * e^2}$$

Dónde:

$n$ : Tamaño de la muestra

$\gamma$ : Nivel de confianza (90%)

Z: Valor de la normal estándar (1.645)

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

e: Estimación / Margen de error (10%)

N: Tamaño de la población = 210 colaboradores

$$n = \frac{(1.645)^2 * 210 * 0.5 * 0.5}{(1.645)^2 * (0.5) * (0.5) + (210 - 1) * (0.10)^2}$$

$$n = 51.3$$

**Tabla N° 8** Muestra representativa de la Microrred de Salud Chupaca

MICRO RED CHUPACA			
ESTATUS	TAMAÑO DE ESTRATO (N)	FACTOR DE AFIJACION PROPORCIONAL (f=n/N)	TAMAÑO DE LA MUESTRA (n)
<b>FUNCIONARIOS</b>	$N_1=1$	$f_1=0.24$	$n_1=0.24$
<b>EMPLEADOS</b>	$N_2=156$	$f_2=0.24$	$n_2=38.15$
<b>CAS</b>	$N_3=53$	$f_3=0.24$	$n_3=12.96$
<b>TOTAL (N)</b>	210		51.3522471

<b>N</b>	51
----------	----

*Fuente: Elaboración propia.*

### Cálculo de la muestra para la Sede Microrred de Salud La Libertad

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{z^2 * p * q + (N - 1) * e^2}$$

Dónde:

$n$ : Tamaño de la muestra

$\alpha$ : Nivel de confianza (90%)

Z: Valor de la normal estándar (1.645)

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

e: Estimación / Margen de error (10%)

N: Tamaño de la población = 147 colaboradores

$$n = \frac{(1.645)^2 * 147 * 0.5 * 0.5}{(1.645)^2 * (0.5) * (0.5) + (147 - 1) * (0.10)^2}$$

$$n = 46.5$$

**Tabla N° 9** Muestra representativa de la Microrred de Salud La Libertad

MICRO RED LA LIBERTAD			
ESTATUS	TAMAÑO DE ESTRATO (N)	FACTOR DE AFIJACION PROPORCIONAL (f=n/N)	TAMAÑO DE LA MUESTRA (n)
<b>FUNCIONARIOS</b>	$N_1=1$	$f_1=0.32$	$n_1=0.32$
<b>EMPLEADOS</b>	$N_2=94$	$f_2=0.32$	$n_2=29.76$
<b>CAS</b>	$N_3=52$	$f_3=0.32$	$n_3=16.47$
<b>TOTAL (N)</b>	147		46.5462803

<b>N</b>	47
----------	----

*Fuente: Elaboración propia.*

### Cálculo de la muestra para la Sede Microrred de Salud Chilca

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{z^2 * p * q + (N - 1) * e^2}$$

Dónde:

$n$ : Tamaño de la muestra

$\alpha$ : Nivel de confianza (90%)

Z: Valor de la normal estándar (1.645)

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

e: Estimación / Margen de error (10%)

N: Tamaño de la población = 256 colaboradores

$$n = \frac{(1.645)^2 * 256 * 0.5 * 0.5}{(1.645)^2 * (0.5) * (0.5) + (256 - 1) * (0.10)^2}$$

$$n = 53.7$$

**Tabla N° 10** Muestra representativa de la Microrred de Salud Chilca

MICRO RED CHILCA			
ESTATUS	TAMAÑO DE ESTRATO (N)	FACTOR DE AFIJACION PROPORCIONAL (f=n/N)	TAMAÑO DE LA MUESTRA (n)
FUNCIONARIOS	$N_1=1$	$f_1=0.21$	$n_1=0.21$
EMPLEADOS	$N_2=188$	$f_2=0.21$	$n_2=39.42$
CAS	$N_3=67$	$f_3=0.21$	$n_3=14.05$
TOTAL (N)	256		53.6758917

N	54
---	----

*Fuente: Elaboración propia.*

### Cálculo de la muestra para la Sede Microrred de Salud Comas

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{z^2 * p * q + (N - 1) * e^2}$$

Dónde:

$n$ : Tamaño de la muestra

$\gamma$ : Nivel de confianza (90%)

Z: Valor de la normal estándar (1.645)

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

e: Estimación / Margen de error (10%)

N: Tamaño de la población = 62 colaboradores

$$n = \frac{(1.645)^2 * 62 * 0.5 * 0.5}{(1.645)^2 * (0.5) * (0.5) + (62 - 1) * (0.10)^2}$$

$$n = 32.6$$

**Tabla N° 11** Muestra representativa de la Microrred de Salud Comas

MICRO RED COMAS			
ESTATUS	TAMAÑO DE ESTRATO (N)	FACTOR DE AFIJACION PROPORCIONAL (f=n/N)	TAMAÑO DE LA MUESTRA (n)
<b>FUNCIONARIOS</b>	$N_1=1$	$f_1=0.53$	$n_1=0.53$
<b>EMPLEADOS</b>	$N_2=36$	$f_2=0.53$	$n_2=18.93$
<b>CAS</b>	$N_3=25$	$f_3=0.53$	$n_3=13.15$
<b>TOTAL (N)</b>	62		32.6025525

<b>N</b>	33
----------	----

*Fuente: Elaboración propia.*

### Cálculo de la muestra para la Sede Microrred de Salud Canipaco

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{z^2 * p * q + (N - 1) * e^2}$$

Dónde:

$n$ : Tamaño de la muestra

$\alpha$ : Nivel de confianza (90%)

Z: Valor de la normal estándar (1.645)

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

e: Estimación / Margen de error (10%)

N: Tamaño de la población = 31 colaboradores

$$n = \frac{(1.645)^2 * 31 * 0.5 * 0.5}{(1.645)^2 * (0.5) * (0.5) + (31 - 1) * (0.10)^2}$$

$$n = 21.5$$

**Tabla N° 12** Muestra representativa de la Microrred de Salud Canipaco

MICRO RED CANIPACO			
ESTATUS	TAMAÑO DE ESTRATO (N)	FACTOR DE AFIJACION PROPORCIONAL (f=n/N)	TAMAÑO DE LA MUESTRA (n)
<b>FUNCIONARIOS</b>	$N_1=1$	$f_1=0.69$	$n_1=0.69$
<b>EMPLEADOS</b>	$N_2=22$	$f_2=0.69$	$n_2=15.24$
<b>CAS</b>	$N_3=8$	$f_3=0.69$	$n_3=5.54$
<b>TOTAL (N)</b>	31		21.4762514

<b>n</b>	21
----------	----

*Fuente: Elaboración propia.*



El tamaño de la población y la muestra será de la siguiente manera:

**Tabla N° 13** Población y muestra

<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>		
<b>ESTRATO</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>MUESTRA</b>
FUNCIÓNARIOS	12	9
EMPLEADOS	1195	337
TOTAL	1207	346

*Fuente: Elaboración propia.*

### **3.6. Fuentes para la recolección de datos**

#### **3.6.1. Técnicas**

Con la finalidad de cumplir los objetivos propuestos se ha utilizado como técnicas lo siguiente:

- Observación: Se empleó este tipo de recolección de datos para tomar información y contrastar con los resultados de la encuesta, abordando visitas a la Sede Administrativa y Microrredes.
- Encuesta: Se aplicó a la muestra basada en la escala de Likert también denominada método de evaluaciones sumarias propuesta por Rensis Likert (1932), con el fin de recabar información sobre la investigación. *Ver Anexo 01 y Anexo 02.*
- Fichas bibliográficas: Se aplicó esta técnica para registrar datos que se obtuvo en el transcurso de la investigación.
- Análisis documental: Se empleó para comparar el legajo de los trabajadores con el Manual de Organización y Funciones (MOF) y con las Bases de Convocatoria Pública de Personal bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057.

#### **3.6.2. Instrumentos**

Para obtener la información se ha utilizado como instrumento: el Cuestionario, que en éste caso son dos: uno para los empleados y otro para los

funcionarios. Dichos medios de recolección de datos están compuestos por un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios y así alcanzar los objetivos del estudio.

El cuestionario contiene preguntas “cerradas”, mediante interrogantes con alternativas u opciones de respuesta que han sido delimitadas previamente, es decir, se ha presentado a los encuestados las posibilidades de respuesta y ellos se han circunscrito a éstas.

Los 2 cuestionarios han permitido estandarizar y uniformizar la información para las variables psicológicas en estudio.

- Cuestionario estructurado: este instrumento se utilizó para llevar a cabo la encuesta.
- Ficha de contrastación documental: Este instrumento fué de utilidad para verificar la información del legajo de los trabajadores.

### **3.6.2.1. Cuestionario**

Para la presente investigación se aplicó dos tipos de cuestionarios: uno para los funcionarios y otro para los trabajadores, los cuales a su vez presentan ítems para determinar el clima organizacional y para evaluar el desempeño laboral.

El cuestionario de clima organizacional contiene ítems que han evaluado la autonomía individual, el grado de estructura que impone el puesto, el tipo de recompensa y la consideración, agradecimiento y apoyo.

Mientras que el cuestionario de desempeño laboral, contiene ítems que han servido para evaluar el espíritu de equipo, el liderazgo, la responsabilidad, la actitud e iniciativa, la calidad de trabajo y el enfoque en los resultados.

**Tabla N° 14** Identificación y clasificación de variables

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
ÍTEMS POSITIVOS	5	4	3	2	1
ÍTEMS NEGATIVOS	1	2	3	4	5

*Fuente: Elaboración propia.*

- La Red Salud Valle del Mantaro ( 1 ) Género: (1) Femenino (2) Masculino
- Microrred de Salud El Tambo ( 2 ) Condición: (1) Funcionario (2) Nombrado (3) CAS
- Microrred de Salud Concepción ( 3 )
- Microrred de Salud Chupaca ( 4 )
- Microrred de Salud La Libertad ( 5 )
- Microrred de Salud Chilca ( 6 )
- Microrred de Salud Comas ( 7 )
- Microrred de Salud Canipaco ( 8 )

**Tabla N° 25** Escala de calificación del cuestionario aplicado a los funcionarios

<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>					
<b>AUTONOMÍA INDIVIDUAL</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
1. Mi superior toma las decisiones que influyen en la forma en que desempeño mi trabajo, sin tomar en cuenta mi opinión.	5	4	3	2	1
2. Me permiten determinar los estándares de ejecución de mi trabajo.	1	2	3	4	5
3. Organizo mi trabajo como mejor me parece.	1	2	3	4	5
4. Mi superior me obliga a cumplir con mi trabajo de la manera que a él le parece mejor.	5	4	3	2	1
5. El clima organizacional de mi centro de trabajo influye en mi desempeño laboral.	1	2	3	4	5
<b>GRADO DE ESTRUCTURA QUE IMPONE EL PUESTO</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
6. Los directivos dan a conocer los logros de su centro de trabajo como si fueran sólo suyos.	5	4	3	2	1
7. Mi superior se preocupa de que cada uno de sus colaboradores conozca las funciones que debe realizar.	1	2	3	4	5
8. Las tareas asignadas tienen poca relación con la misión y visión de mi centro de trabajo.	5	4	3	2	1
9. Las órdenes impartidas por mi superior son arbitrarias y autoritarias.	5	4	3	2	1
10. La permanencia en el cargo depende de la preferencia por algún partido político.	5	4	3	2	1
<b>TIPO DE RECOMPENSA</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
11. Las horas extra que trabajo son debidamente reconocidas y pagadas.	1	2	3	4	5

12. Mi trabajo está bien remunerado.	1	2	3	4	5
13. Las políticas de promoción o ascenso son justas, equitativas y democráticas en función a las capacidades de cada trabajador.	1	2	3	4	5
14. Recibo mi pago a tiempo.	1	2	3	4	5
15. Los beneficios sociales que otorga mi centro de trabajo satisfacen mis necesidades.	1	2	3	4	5
<b>CONSIDERACIÓN, AGRADECIMIENTO Y APOYO</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
16. Los trabajadores que tienen un desempeño sobresaliente, son reconocidos.	1	2	3	4	5
17. A mi superior le interesa que me desarrolle profesionalmente.	1	2	3	4	5
18. Mi superior toma en cuenta mi desempeño para encargarme funciones de mayor jerarquía.	1	2	3	4	5
19. Cuento con la ayuda de mi superior cuando la necesito.	1	2	3	4	5
20. Mi superior me considera como ejemplo de lo que se debe hacer.	1	2	3	4	5
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					
<b>ESPÍRITU DE EQUIPO</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
21. Mis subordinados se apoyan en alguna tarea que no puedan realizar.	1	2	3	4	5
22. Mis subordinados brindan su apoyo sin tomar en cuenta la ideología política o tipo de condición laboral.	1	2	3	4	5
23. En el área de trabajo que dirijo hay cooperación y apoyo mutuo.	1	2	3	4	5
24. Mis subordinados se sienten satisfechos con el apoyo que reciben de otras áreas.	1	2	3	4	5
25. Los demás funcionarios fomentan el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
<b>LIDERAZGO</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
26. Mis subordinados demuestran actitudes de liderazgo.	1	2	3	4	5
27. En mi área, los trabajadores propician adecuadas relaciones interpersonales.	1	2	3	4	5
28. Mis subordinados actúan de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos.	1	2	3	4	5
29. Los demás funcionarios tienen el perfil adecuado para el cargo.	1	2	3	4	5
30. Los demás funcionarios desconfían del trabajo que se hace por eso evalúan y controlan a cada momento a sus subordinados.	5	4	3	2	1
<b>RESPONSABILIDAD</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
31. Si la tarea que me designan no es parte de mis funciones, no la hago.	5	4	3	2	1
32. Mis subordinados son responsables del trabajo que realizan.	1	2	3	4	5
33. Mis subordinados cumplen sus tareas en su debido momento.	1	2	3	4	5
34. Mis subordinados realizan bien los trabajos importantes, lo demás como salga.	5	4	3	2	1

35. Los demás funcionarios designan tareas con tiempo suficiente para concluir las.	1	2	3	4	5
<b>ACTITUD E INICIATIVA</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
36. Tengo nuevas ideas a la hora de enfrentar y manejar situaciones de trabajo.	1	2	3	4	5
37. Mis subordinados se anticipan a las necesidades o problemas futuros.	1	2	3	4	5
38. Mis subordinados se muestran atentos al cambio, implementando nuevas metodologías de	1	2	3	4	5
39. Mis subordinados toman acciones frente a los problemas.	1	2	3	4	5
40. Los demás funcionarios plantean nuevos proyectos para lograr mejoras en su centro de trabajo.	1	2	3	4	5
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
41. Los demás funcionarios superan mis expectativas con los resultados que obtienen.	1	2	3	4	5
42. Mis subordinados realizan su trabajo en los tiempos establecidos.	1	2	3	4	5
43. El trabajo que desarrollan mis subordinados es metódico y ordenado.	1	2	3	4	5
44. Mis subordinados realizan su trabajo de la mejor manera.	1	2	3	4	5
45. Los demás funcionarios guían a sus subordinados para que desarrollen un buen trabajo.	1	2	3	4	5
<b>ENFOQUE EN LOS RESULTADOS</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
46. Voy más allá de los procedimientos establecidos para obtener un mejor resultado.	1	2	3	4	5
47. Mis resultados se ven afectados positivamente por las políticas de mi centro de trabajo.	1	2	3	4	5
48. Mis subordinados muestran buena disposición hacia las tareas encomendadas.	1	2	3	4	5
49. Mis subordinados alcanzan las metas establecidas del área.	1	2	3	4	5
50. Los demás funcionarios cumplen con los objetivos y metas	1	2	3	4	5

*Fuente: Elaboración propia.*

**Tabla N° 36** Escala de calificación del cuestionario aplicado a los trabajadores

<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>					
<b>AUTONOMÍA INDIVIDUAL</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
1. Mi superior toma las decisiones que influyen en la forma en que desempeño mi trabajo, sin tomar en cuenta mi opinión.	5	4	3	2	1
2. Me permiten determinar los estándares de ejecución de mi trabajo.	1	2	3	4	5
3. Organizo mi trabajo como mejor me parece.	1	2	3	4	5
4. Mi superior me obliga a cumplir con mi trabajo de la manera que a él le parece mejor.	5	4	3	2	1
5. El clima organizacional de mi centro de trabajo influye en mi desempeño laboral.	1	2	3	4	5
<b>GRADO DE ESTRUCTURA QUE IMPONE EL PUESTO</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
6. Los directivos dan a conocer los logros de mi centro de trabajo como si fueran sólo suyos.	5	4	3	2	1
7. Mi superior se preocupa de que cada uno de sus colaboradores conozca las funciones que debe realizar.	1	2	3	4	5
8. Las tareas asignadas tienen poca relación con la misión y visión de mi centro de trabajo.	5	4	3	2	1
9. Las órdenes impartidas por mi superior son arbitrarias y autoritarias.	5	4	3	2	1
10. La permanencia en el cargo depende de la preferencia por algún partido político.	5	4	3	2	1
<b>TIPO DE RECOMPENSA</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
11. Las horas extra que trabajo son debidamente reconocidas y pagadas.	1	2	3	4	5
12. Mi trabajo está bien remunerado.	1	2	3	4	5
13. Las políticas de promoción o ascenso son justas, equitativas y democráticas en función a las capacidades de cada trabajador.	1	2	3	4	5
14. Recibo mi pago a tiempo.	1	2	3	4	5
15. Los beneficios sociales que otorga mi centro de trabajo satisfacen mis necesidades.	1	2	3	4	5
<b>CONSIDERACIÓN, AGRADECIMIENTO Y APOYO</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
16. Los trabajadores que tienen un desempeño sobresaliente, son reconocidos.	1	2	3	4	5
17. A mi superior le interesa que me desarrolle profesionalmente.	1	2	3	4	5
18. Mi superior toma en cuenta mi desempeño para encargarme funciones de mayor jerarquía.	1	2	3	4	5
19. Cuento con la ayuda de mi superior cuando la necesito.	1	2	3	4	5
20. Mi superior me considera como ejemplo de lo que se debe hacer.	1	2	3	4	5
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					
<b>ESPÍRITU DE EQUIPO</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE

21. Apoyo a mis compañeros en alguna tarea que no puedan realizar.	1	2	3	4	5
22. Mis compañeros brindan su apoyo sin tomar en cuenta la ideología política o tipo de condición laboral.	1	2	3	4	5
23. En mi área de trabajo hay cooperación y apoyo mutuo.	1	2	3	4	5
24. Me siento satisfecho con el apoyo que recibo de otras áreas.	1	2	3	4	5
25. Mi superior fomenta el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
<b>LIDERAZGO</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
26. Mis compañeros demuestran actitudes de liderazgo.	1	2	3	4	5
27. En mi área se propician adecuadas relaciones interpersonales.	1	2	3	4	5
28. Mis compañeros actúan de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos.	1	2	3	4	5
29. Mi superior tiene el perfil necesario para el cargo.	1	2	3	4	5
30. Mi superior desconfía del trabajo que hacemos por eso nos evalúa y controla a cada momento.	5	4	3	2	1
<b>RESPONSABILIDAD</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
31. Si la tarea que me designan no es parte de mis funciones, no la hago.	5	4	3	2	1
32. Mis compañeros son responsables del trabajo que realizan.	1	2	3	4	5
33. Mis compañeros cumplen sus tareas en su debido momento.	1	2	3	4	5
34. Realizamos bien los trabajos importantes, lo demás como salga.	5	4	3	2	1
35. Mi superior me designa tareas con tiempo suficiente para concluir las.	1	2	3	4	5
<b>ACTITUD E INICIATIVA</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
36. Tengo nuevas ideas a la hora de enfrentar y manejar situaciones de trabajo.	1	2	3	4	5
37. Mis compañeros se anticipan a las necesidades o problemas futuros.	1	2	3	4	5
38. Mis compañeros se muestran atentos al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	1	2	3	4	5
39. Mis compañeros toman acciones frente a los problemas.	1	2	3	4	5
40. Mi superior plantea nuevos proyectos para lograr mejoras en mi centro de trabajo.	1	2	3	4	5
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
41. Mi superior supera mis expectativas con los resultados que obtiene.	1	2	3	4	5
42. Mis compañeros realizan su trabajo en los tiempos establecidos.	1	2	3	4	5
43. El trabajo que desarrollan mis compañeros es metódico y ordenado.	1	2	3	4	5
44. Mis compañeros realizan su trabajo de la mejor manera.	1	2	3	4	5
45. Mi superior me guía para desarrollar un buen trabajo.	1	2	3	4	5

<b>ENFOQUE EN LOS RESULTADOS</b>	<b>NUNCA</b>	<b>LA MAYORÍA DE VECES NO</b>	<b>A VECES</b>	<b>LA MAYORÍA DE VECES SI</b>	<b>SIEMPRE</b>
46. Voy más allá de los procedimientos establecidos para obtener un mejor resultado.	1	2	3	4	5
47. Mis resultados se ven afectados positivamente por las políticas de mi centro de trabajo.	1	2	3	4	5
48. Mis compañeros muestran buena disposición hacia las tareas encomendadas por su superior.	1	2	3	4	5
49. Mis compañeros alcanzan las metas establecidas del área.	1	2	3	4	5
50. Mi superior cumple con los objetivos y metas planteadas.	1	2	3	4	5

*Fuente: Elaboración propia.*



## **CAPITULO IV**

### **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

#### **4.1. Presentación de Informaciones para el desarrollo e interpretación de las encuestas**

El objetivo de este capítulo es presentar los resultados de la investigación en base a la información recogida, su análisis e interpretación; mediante las técnicas e instrumentos de estudio en datos cuantitativos, las que se objetivizan mediante cuadros estadísticos y gráficos; de acuerdo a las hipótesis de trabajo para poder obtener resultados del comportamiento de las variables estudiadas; clima organizacional y desempeño laboral., con los cuales se pueda trabajar en las conclusiones y recomendaciones.

El análisis de los mismos se realizó a través de los programas SPSS y Excel, generando información que nos sirvieron para la prueba de hipótesis.

### .1.1. Instituciones de salud encuestadas

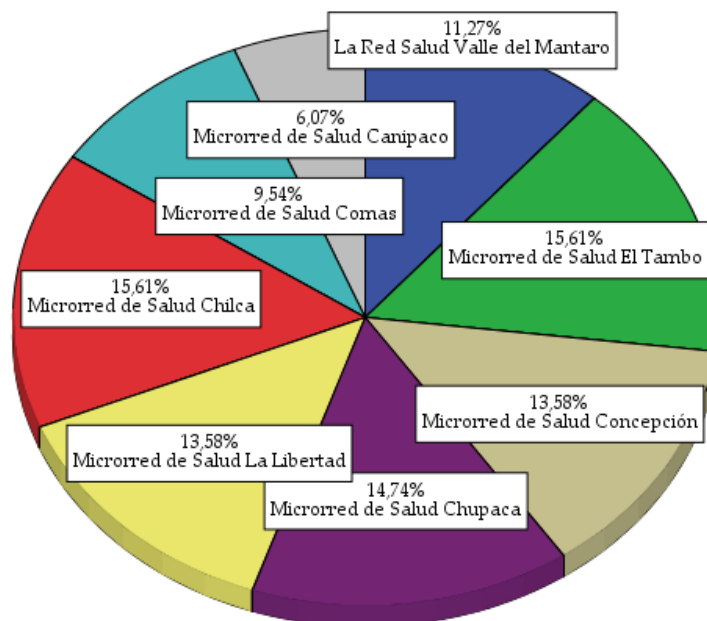
**Tabla N° 17** Instituciones encuestadas

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
La Red Salud Valle del Mantaro	39	11,3	11,3	11,3
Microrred de Salud El Tambo	54	15,6	15,6	26,9
Microrred de Salud Concepción	47	13,6	13,6	40,5
Microrred de Salud Chupaca	51	14,7	14,7	55,2
Microrred de Salud La Libertad	47	13,6	13,6	68,8
Microrred de Salud Chilca	54	15,6	15,6	84,4
Microrred de Salud Comas	33	9,5	9,5	93,9
Microrred de Salud Canipaco	21	6,1	6,1	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

De los 346 encuestados, entre funcionarios, nombrados y CAS; el 11.3% de encuestas fueron realizadas a la Sede Administrativa principal; 15.6% encuestas se aplicaron a la Microrred de Salud El Tambo, 13.6% a la Microrred de Salud Concepción; 14.7% a la Microrred de Salud Chupaca, 13.6% a la Microrred de Salud La Libertad, 15.6% a la Microrred de Salud Chilca, 9.54% a la Microrred de Salud Comas y 6.1% a la Microrred de Salud Canipaco; representando en porcentajes tal y como se muestra en la Figura 7.

**Figura N° 5** Lugar de instituciones de salud encuestadas

*Fuente: Tabla N° 17. Instituciones encuestadas.  
Elaboración propia.*

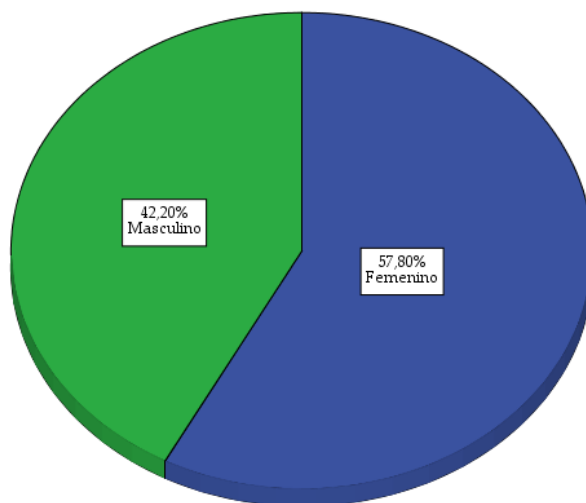
#### 4.1.2. Personal encuestado según género

**Tabla N° 18** Encuesta según género

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Femenino	200	57,8	57,8	57,8
Masculino	146	42,2	42,2	100,0
Total	346	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

De acuerdo al muestreo realizado; 346 recursos humanos, 200 fueron de género femenino, es decir casi el 57,8%, mientras que 146 de los encuestados fueron de género masculino (42.2%), (Ver Figura N° 6).

**Figura N° 6** Personal encuestado según género

*Fuente: Tabla N° 18. Encuesta según género.*

*Elaboración propia.*

#### 4.1.3. Condición laboral de los encuestados

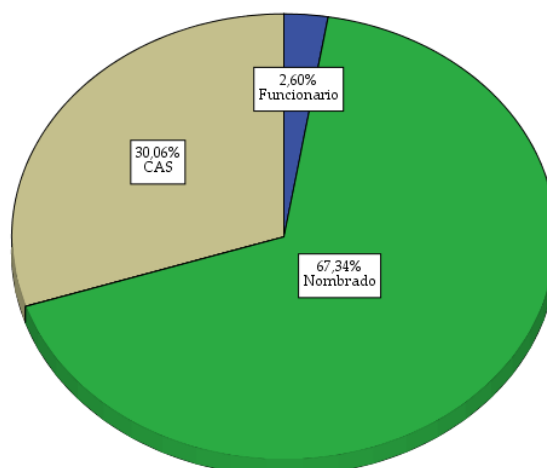
**Tabla N° 49** Condición laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Funcionario	9	2,6	2,6	2,6
Nombrado	233	67,3	67,3	69,9
CAS	104	30,1	30,1	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

De acuerdo al muestreo realizado; 346 recursos humanos, se encuestó a 9 funcionarios, lo que representa el 2,6%, mientras que el 67,3% de los encuestados fueron nombrados (233) y el 30.1% han sido del CAS (104) (Ver Figura N° 7).

**Figura N° 7** Condición Laboral de los Encuestados

*Fuente: Tabla N° 19. Condición Laboral.*

*Elaboración propia.*

#### **4.1.4. Resultados de encuesta de investigación**

##### **4.1.4.1. Clima organizacional**

A continuación, el análisis de los indicadores de la variable independiente (clima organizacional): autonomía individual, grado de estructura que impone el puesto, tipo de recompensa y consideración, agradecimiento y apoyo.

##### **Autonomía individual**

#### **1. Mi superior toma las decisiones que influyen en la forma en que desempeño mi trabajo, sin tomar en cuenta mi opinión.**

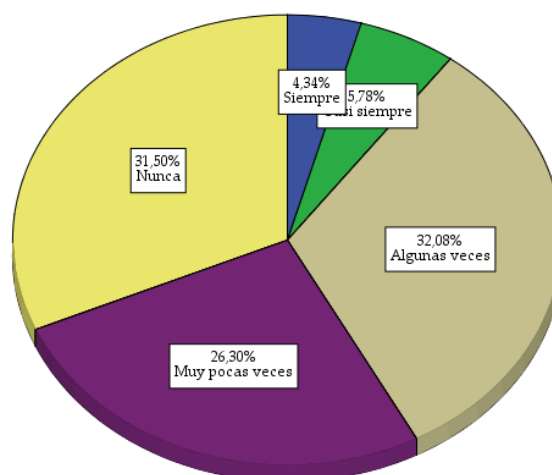
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mi superior toma las decisiones que influyen en la forma en que desempeño mi trabajo, sin tomar en cuenta mi opinión*”; se tiene como resultado que el 32,1% respondió a veces, el 31,5% nunca y el 5,8% la mayoría de veces sí, (Ver Tabla N° 20).

**Tabla N° 20** Toma las decisiones sin tomar en cuenta la opinión del trabajador

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Siempre	15	4,3	4,3	4,3
La mayoría de veces si	20	5,8	5,8	10,1
A veces	111	32,1	32,1	42,2
La mayoría de veces no	91	26,3	26,3	68,5
Nunca	109	31,5	31,5	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 8** Toma Las Decisiones Sin Tomar En Cuenta La Opinión Del Trabajador

*Fuente: Tabla N° 20.*

*Elaboración propia.*

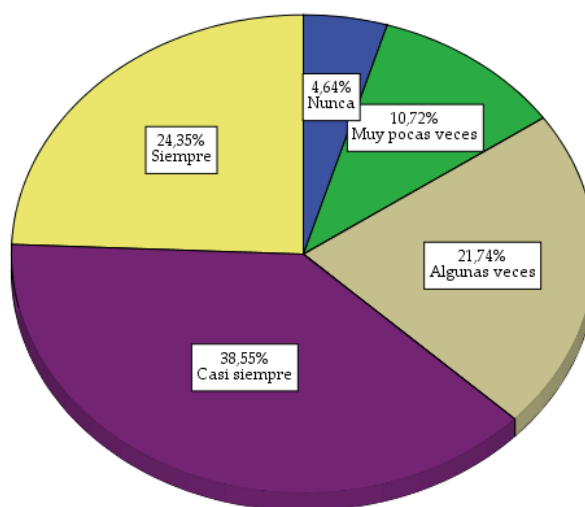
## 2. Me permiten determinar los estándares de ejecución de mi trabajo.

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Me permiten determinar los estándares de ejecución de mi trabajo*”; se tiene como resultado que el 38,4% respondió la mayoría de veces sí, el 24,3% siempre y el 4,6% nunca. (Ver Tabla N° 21)

**Tabla N° 21** Determinar los estándares de ejecución de mi trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	16	4,6	4,6	4,6
La mayoría de veces no	37	10,7	10,7	15,4
A veces	75	21,7	21,7	37,1
La mayoría de veces si	133	38,4	38,6	75,7
Siempre	84	24,3	24,3	100,0
Total	345	99,7	100,0	
Perdidos Sistema	1	,3		
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>		

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 9** Determinar Los Estándares De Ejecución De Mi Trabajo

*Fuente: Tabla N° 21.*

*Elaboración propia.*

### 3. Organizo mi trabajo como mejor me parece.

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Organizo mi trabajo como mejor me parece*”; se tiene como resultado que el 45,1 % la mayoría de veces organiza su trabajo cuando mejor le parece, el 20,5% lo hace a veces y el 17,3% lo hacen siempre. (Ver Tabla N° 22)

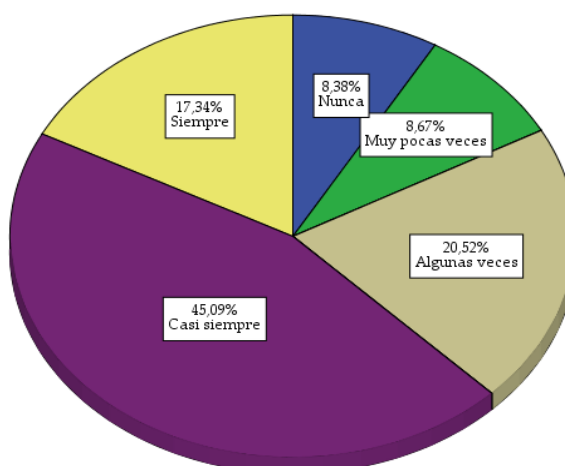
**Tabla N° 22** Organizar mi trabajo como mejor me parece

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	29	8,4	8,4	8,4
La mayoría de veces no	30	8,7	8,7	17,1
A veces	71	20,5	20,5	37,6
La mayoría de veces si	156	45,1	45,1	82,7
Siempre	60	17,3	17,3	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 10** Organizar Mi Trabajo Como Mejor Me Parece



*Fuente: Tabla N° 22.*

*Elaboración propia.*



#### 4. Mi superior me obliga a cumplir con mi trabajo de la manera que a él le parece mejor.

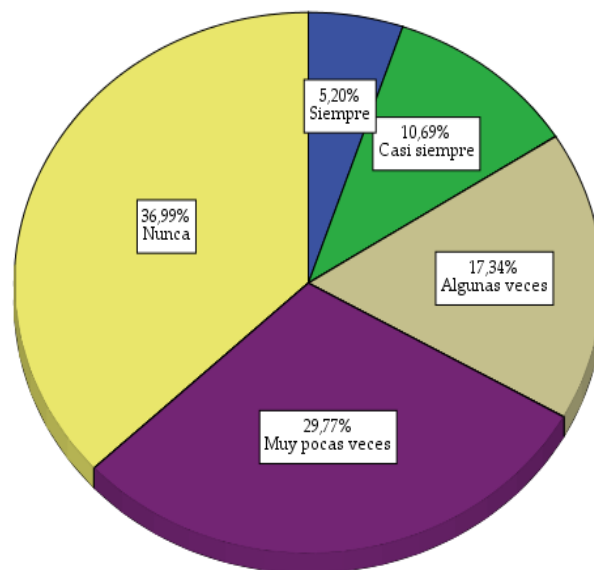
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mi superior me obliga a cumplir con mi trabajo de la manera que a él le parece mejor*”; se tiene como resultado que el 37% de los encuestados respondió nunca; el 29.8% La mayoría de veces no y el 5,2% siempre. (Ver Tabla N° 23)

**Tabla N° 23** Mi superior me obliga a cumplir con mi trabajo de la manera que a él le parece mejor.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULAD O
Siempre	18	5,2	5,2	5,2
La mayoría de veces si	37	10,7	10,7	15,9
A veces	60	17,3	17,3	33,2
La mayoría de veces no	103	29,8	29,8	63,0
Nunca	128	37,0	37,0	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 11** Mi Superior me Obliga a Cumplir con mi Trabajo de la Manera que a él le Parece Mejor.



*Fuente: Tabla N° 23.  
Elaboración propia.*

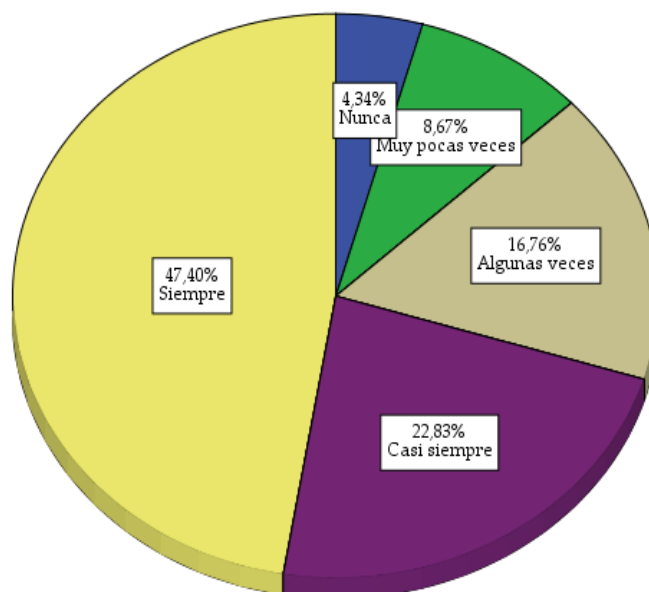
### **5. El clima organizacional de mi centro de trabajo influye en mi desempeño laboral.**

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*El clima organizacional de mi centro de trabajo influye en mi desempeño laboral*”; se tiene como resultado que el 47,4% de los encuestados afirmó que el clima organizacional influye siempre en su desempeño laboral, para el 22,8% la mayoría de veces sí y el 16,8% cree que sólo influye a veces. (Ver Tabla N° 24)

**Tabla N° 54** El clima organizacional influye en mi desempeño laboral

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	15	4,3	4,3	4,3
La mayoría de veces no	30	8,7	8,7	13,0
A veces	58	16,8	16,8	29,8
La mayoría de veces si	79	22,8	22,8	52,6
Siempre	164	47,4	47,4	100,0
Total	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 12** El Clima Organizacional Influye en Mi Desempeño Laboral

*Fuente: Tabla N° 24.  
Elaboración propia.*

## Grado de estructura que impone el puesto

### 6. Los directivos dan a conocer los logros de mi centro de trabajo como si fueran sólo suyos.

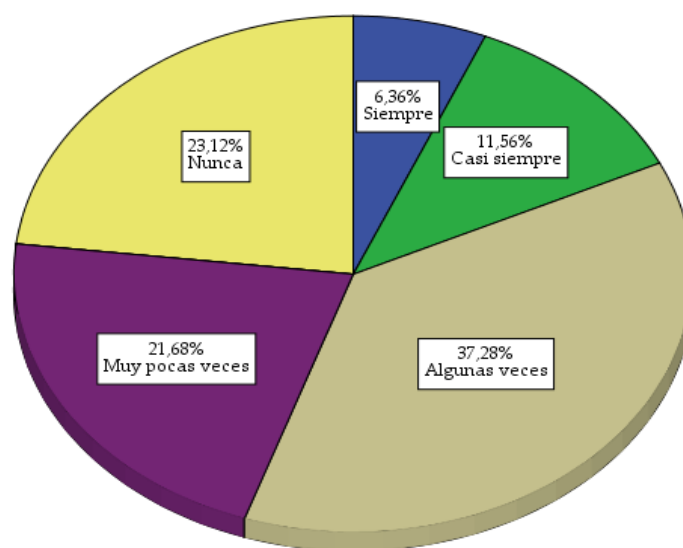
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Los directivos dan a conocer los logros de mi centro de trabajo como si fueran sólo suyos*”; se tiene como resultado que el 37,3 % afirmó que a veces, mientras que el 23,1% cree que eso no sucede nunca y el 21,7% cree que la mayoría de veces no. (Ver Tabla N° 25)

**Tabla N° 25** Los directivos dan a conocer los logros como si fueran sólo suyos.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Siempre	22	6,4	6,4	6,4
La mayoría de veces si	40	11,6	11,6	17,9
A veces	129	37,3	37,3	55,2
La mayoría de veces no	75	21,7	21,7	76,9
Nunca	80	23,1	23,1	100,0
Total	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 13** Los Directivos dan a Conocer los Logros Como si Fueran Sólo Suyos.



*Fuente: Tabla N° 25.  
Elaboración propia.*

**7. Mi superior se preocupa de que cada uno de sus colaboradores conozca las funciones que debe realizar.**

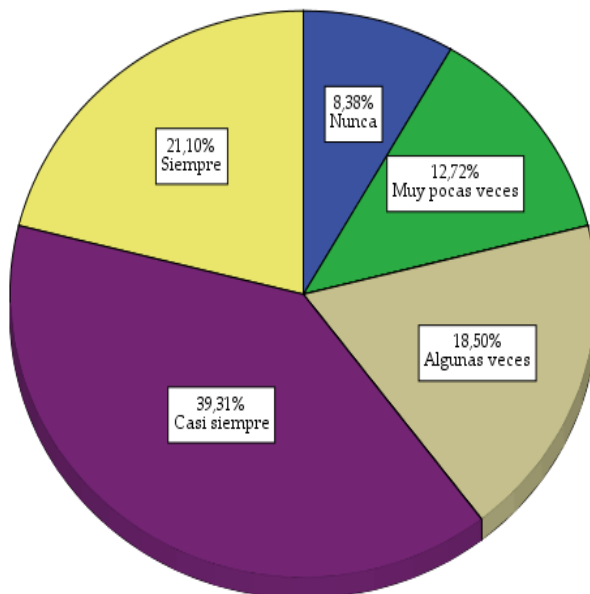
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mi superior se preocupa de que cada uno de sus colaboradores conozca las funciones que debe realizar*”; se tiene como resultado que el 39,3% de los encuestados afirma que la mayoría de veces si, mientras que el 21,1% de encuestados afirma que siempre ocurre eso y el 18,5% afirmó que a veces es así. (Ver Tabla N° 26).

**Tabla N° 26** Mi superior se preocupa para que sus colaboradores conozcan sus funciones

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	29	8,4	8,4	8,4
La mayoría de veces no	44	12,7	12,7	21,1
A veces	64	18,5	18,5	39,6
La mayoría de veces si	136	39,3	39,3	78,9
Siempre	73	21,1	21,1	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 14** Mi Superior se Preocupa Para que Sus Colaboradores Conozcan sus Funciones



*Fuente: Tabla N° 26.  
Elaboración propia.*

## 8. Las tareas asignadas tienen poca relación con la misión y visión de mi centro de trabajo.

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Las tareas asignadas tienen poca relación con la misión y visión de mi centro de trabajo*”; se tiene como resultado que el 32,1% afirmó que La mayoría de veces no, el 26,9% respondió que nunca, mientras que el 23,7% afirmó que algunas veces. (Ver Tabla N° 27).

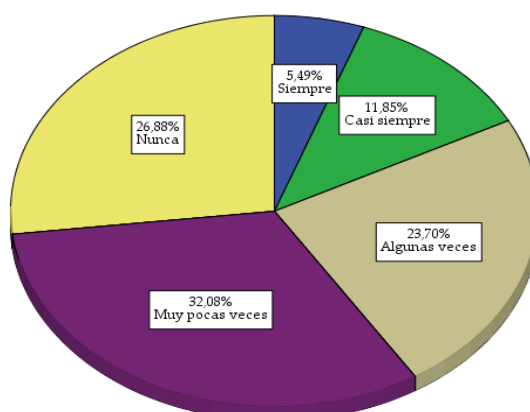
**Tabla N° 27** Las tareas asignadas tienen poca relación con la misión y visión

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Siempre	19	5,5	5,5	5,5
La mayoría de veces si	41	11,8	11,8	17,3
A veces	82	23,7	23,7	41,0
La mayoría de veces no	111	32,1	32,1	73,1
Nunca	93	26,9	26,9	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 15** Las tareas Asignadas tienen poca Relación con la Misión y Visión



*Fuente: Tabla N° 27.*

*Elaboración propia*

### 9. Las órdenes impartidas por mi superior son arbitrarias y autoritarias.

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Las órdenes impartidas por mi superior son arbitrarias y autoritarias*”; se tiene como resultado que el 33,8% de afirmó que las órdenes impartidas por su superior nunca fueron arbitrarias y autoritarias, el 30,3% afirmó que la mayoría de veces no lo son, mientras que el 23,4% afirmó que a veces es así. (Ver Tabla N° 28)

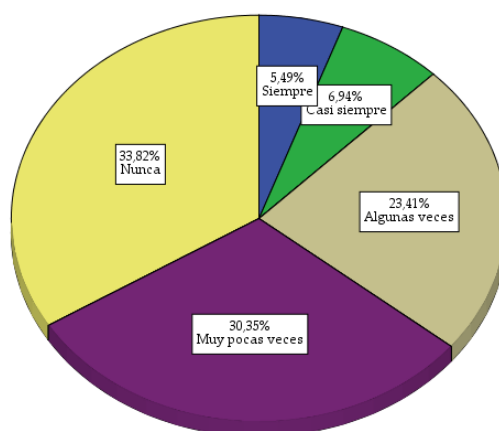
**Tabla N° 28** Las órdenes de mi superior son arbitrarias y autoritarias

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Siempre	19	5,5	5,5	5,5
La mayoría de veces si	24	6,9	6,9	12,4
A veces	81	23,4	23,4	35,8
La mayoría de veces no	105	30,3	30,3	66,2
Nunca	117	33,8	33,8	100,0
Total	346	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 16** Las órdenes de mi superior son arbitrarias y autoritarias



*Fuente: Tabla N° 28.*

*Elaboración propia.*



## 10. La permanencia en el cargo depende de la preferencia por algún partido político.

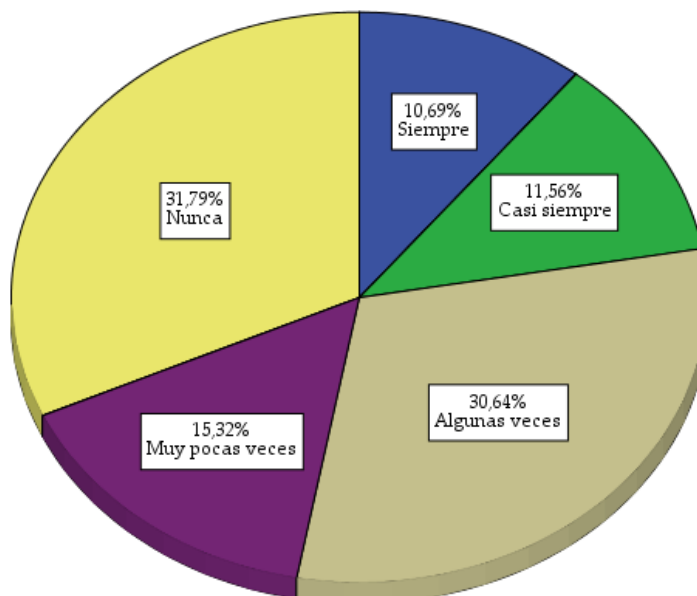
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*La permanencia en el cargo depende de la preferencia por algún partido político*”; se tiene como resultado que 31,8% han contestado que nunca la permanencia en el cargo depende de la preferencia de algún partido político, el 30,6% a veces, mientras que un 15,3% afirmo que La mayoría de veces no la permanencia en el cargo depende de la preferencia de algún partido político no (Ver Tabla N° 29).

**Tabla N° 29** La permanencia en el cargo depende por algún partido político

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Siempre	37	10,7	10,7	10,7
La mayoría de veces si	40	11,6	11,6	22,3
A veces	106	30,6	30,6	52,9
La mayoría de veces no	53	15,3	15,3	68,2
Nunca	110	31,8	31,8	100,0
Total	346	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 17.** La permanencia en el cargo depende por algún partido político



*Fuente: Tabla N° 29.  
Elaboración propia.*

### Tipo de recompensa

#### 11. Las horas extra que trabajo son debidamente reconocidas y pagadas.

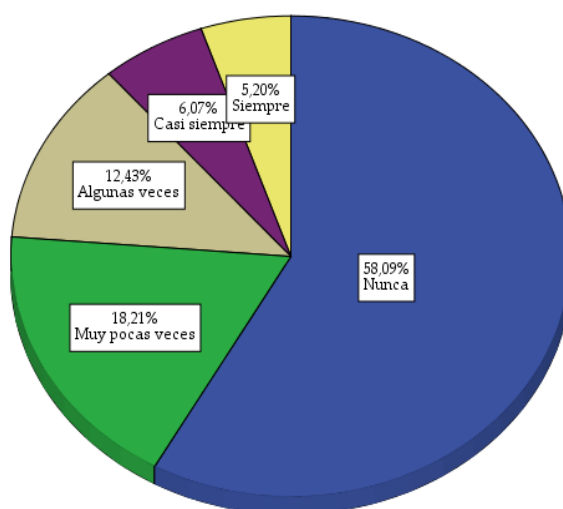
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Las horas extra que trabajo son debidamente reconocidas y pagadas*”; se tiene como resultado que el 58,1% de los encuestados respondió que las horas extra que trabajó nunca fueron debidamente reconocidas y pagadas, mientras que un 5,2% afirma que siempre es así. (Ver Tabla N° 30)

**Tabla N° 30** Las horas extra son reconocidas y pagadas

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	201	58,1	58,1	58,1
La mayoría de veces no	63	18,2	18,2	76,3
A veces	43	12,4	12,4	88,7
La mayoría de veces si	21	6,1	6,1	94,8
Siempre	18	5,2	5,2	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 18** Las horas extra son reconocidas y pagadas

*Fuente: Tabla N° 30.*

*Elaboración propia.*

## 12. Mi trabajo está bien remunerado.

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mi trabajo está bien remunerado*”; se tiene como resultado

que el 54,9% afirmó que su trabajo nunca está bien remunerado, mientras que el 18,5% de los encuestados estableció que la mayoría de veces no lo está. (Ver Tabla N° 31)

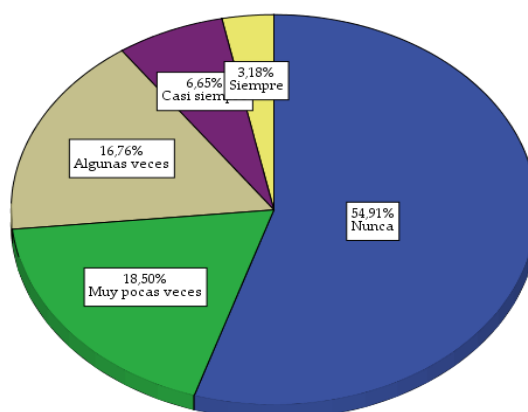
**Tabla N° 31** Mi trabajo está bien remunerado

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	190	54,9	54,9	54,9
La mayoría de veces no	64	18,5	18,5	73,4
A veces	58	16,8	16,8	90,2
La mayoría de veces si	23	6,6	6,6	96,8
Siempre	11	3,2	3,2	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 19** Mi trabajo está bien remunerado



*Fuente: Tabla N° 31.*

*Elaboración propia.*

### **13. Las políticas de promoción o ascenso son justas, equitativas y democráticas en función a las capacidades de cada trabajador.**

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Las políticas de promoción o ascenso son justas, equitativas y democráticas en función a las capacidades de cada*

*trabajador*”; se tiene como resultado que el 47,1% respondió nunca, el 21,7% la mayoría de veces no y el 19,9% a veces. (Ver Tabla N° 32)

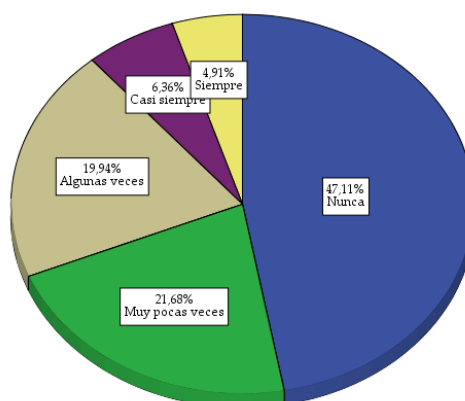
**Tabla N° 32** Las políticas de promoción o ascenso son justas, equitativas y democráticas en función a las capacidades del trabajador

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	163	47,1	47,1	47,1
La mayoría de veces no	75	21,7	21,7	68,8
A veces	69	19,9	19,9	88,7
La mayoría de veces si	22	6,4	6,4	95,1
Siempre	17	4,9	4,9	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 20** Las políticas de promoción o ascenso son justas, equitativas y democráticas en función a las capacidades del trabajador



*Fuente: Tabla N° 32.*

*Elaboración propia.*

#### **14. Recibo mi pago a tiempo.**

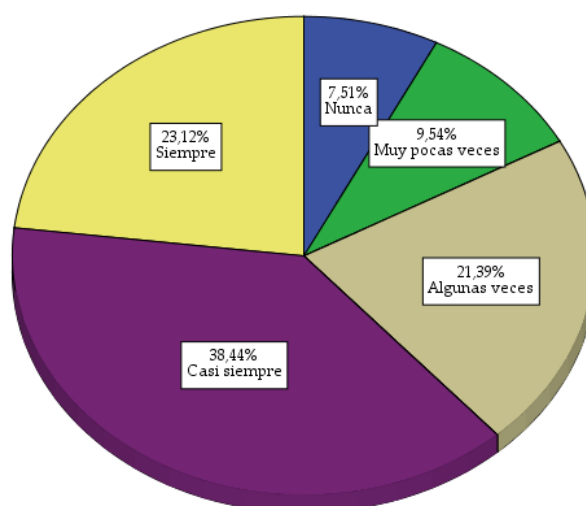
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Recibo mi pago a tiempo*”; se tiene como resultado que el 38,4% afirmó que la mayoría de veces si recibe su pago a tiempo, 23,1% siempre y el 21,4% a veces. (Ver Tabla N° 33)

**Tabla N° 33** Recibe su pago a tiempo.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	26	7,5	7,5	7,5
La mayoría de veces no	33	9,5	9,5	17,1
A veces	74	21,4	21,4	38,4
La mayoría de veces si	133	38,4	38,4	76,9
Siempre	80	23,1	23,1	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 21** Recibe su pago a tiempo.

*Fuente: Tabla N° 33.*

*Elaboración propia.*

### 15. Los beneficios sociales que otorga mi centro de trabajo satisfacen mis necesidades.

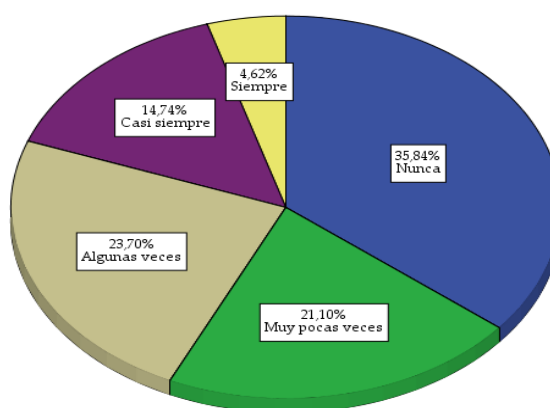
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Los beneficios sociales que otorga mi centro de trabajo satisfacen mis necesidades?*”; se tiene como resultado que el 35,8% nunca satisfacen sus necesidades, el 23,7% dijo que sólo a veces y el 21,1% dijo que la mayoría de veces no. (Ver Tabla N° 34)

**Tabla N° 34** Los beneficios sociales otorgados satisfacen mis necesidades

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	124	35,8	35,8	35,8
La mayoría de veces no	73	21,1	21,1	56,9
A veces	82	23,7	23,7	80,6
La mayoría de veces si	51	14,7	14,7	95,4
Siempre	16	4,6	4,6	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 22** Los beneficios sociales otorgados satisfacen mis necesidades

*Fuente: Tabla N° 34.*

*Elaboración propia.*

### Consideración, agradecimiento y apoyo

#### 16. Los recursos humanos que tienen un desempeño sobresaliente, son reconocidos.

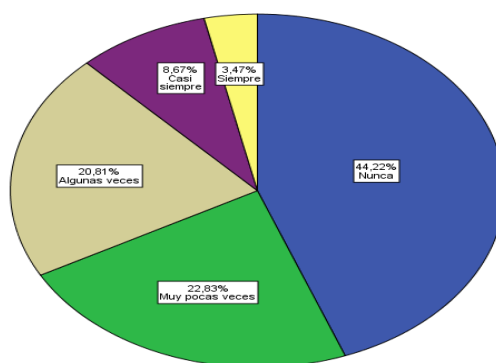
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Los recursos humanos que tienen un desempeño sobresaliente son reconocidos*”; se tiene como resultado que el 44,2% de los encuestados nunca son reconocidos, mientras que el 22,8% afirma que la mayoría de veces no son reconocidas y el 20,8% afirma que a veces son reconocidos. (Ver Tabla N° 35)

**Tabla N° 35** Los recursos humanos con desempeño sobresaliente, son reconocidos

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	153	44,2	44,2	44,2
La mayoría de veces no	79	22,8	22,8	67,1
A veces	72	20,8	20,8	87,9
La mayoría de veces si	30	8,7	8,7	96,5
Siempre	12	3,5	3,5	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 23** Los recursos humanos con desempeño sobresaliente, son reconocidos

*Fuente: Tabla N° 35*

*Elaboración propia.*

### **17. A mi superior le interesa que me desarrolle profesionalmente.**

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “A mi superior le interesa que me desarrolle profesionalmente”; se tiene como resultado que el 33,5% respondió la que la mayoría de veces sí y el 13,6% nunca. (Ver Tabla N° 36)

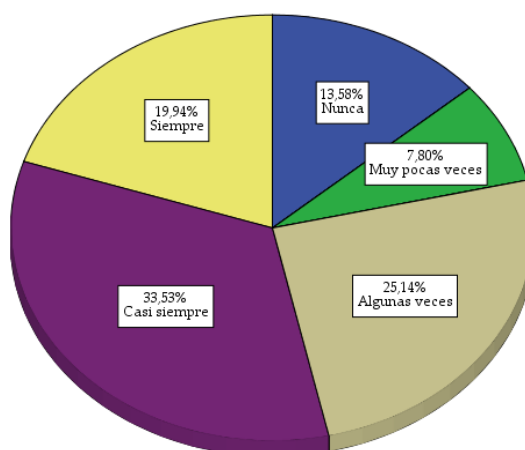


**Tabla N° 66** Mi superior le interesa que me desarrolle profesionalmente

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	47	13,6	13,6	13,6
La mayoría de veces no	27	7,8	7,8	21,4
A veces	87	25,1	25,1	46,5
La mayoría de veces si	116	33,5	33,5	80,1
Siempre	69	19,9	19,9	100,0
Total	346	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 24** Mi superior le interesa que me desarrolle profesionalmente

*Fuente: Tabla N° 36.*

*Elaboración propia.*

### **18. Mi superior toma en cuenta mi desempeño para encargarme funciones de mayor jerarquía.**

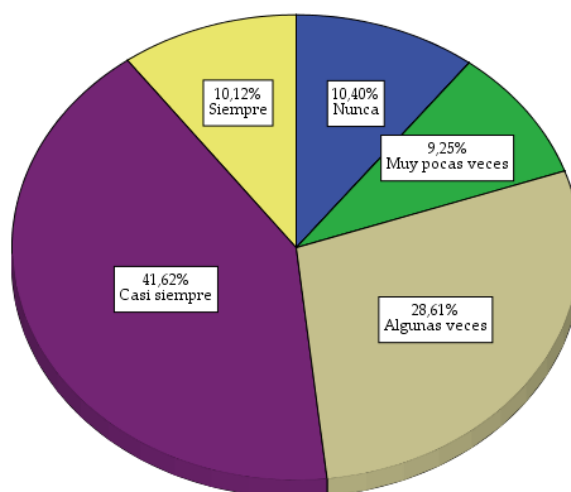
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mi superior toma en cuenta mi desempeño para encargarme funciones de mayor jerarquía*”; se tiene como resultado que el 41,6% respondió la mayoría de veces sí y el 9,2% respondió que la mayoría de veces no. (Ver Tabla N° 37)

**Tabla N° 77** Mi superior toma en cuenta mi desempeño para encargarme funciones de mayor jerarquía

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	36	10,4	10,4	10,4
La mayoría de veces no	32	9,2	9,2	19,7
A veces	99	28,6	28,6	48,3
La mayoría de veces si	144	41,6	41,6	89,9
Siempre	35	10,1	10,1	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 25** Mi superior toma en cuenta mi desempeño para encargarme funciones de mayor jerarquía



*Fuente: Tabla N° 37.  
Elaboración propia.*

## 19. Cuento con la ayuda de mi superior cuando la necesito

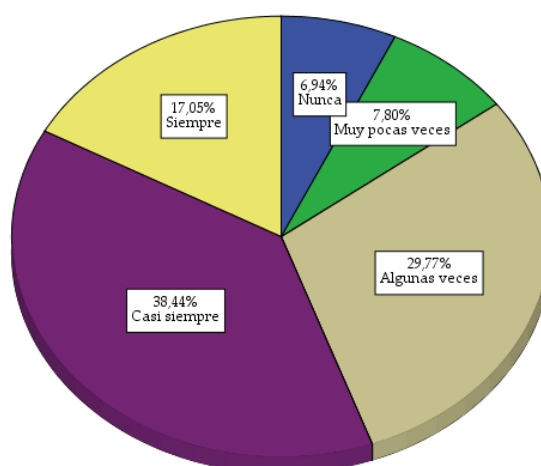
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Cuento con la ayuda de mi superior cuando la necesito*”; se tiene como resultado que el 38,4% respondió la mayoría de veces sí, el 29,8% a veces y el 17,1% siempre. (Ver Tabla N° 38)

**Tabla N° 38** Cuento con la ayuda de mi superior cuando la necesito

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	24	6,9	6,9	6,9
La mayoría de veces no	27	7,8	7,8	14,7
A veces	103	29,8	29,8	44,5
La mayoría de veces si	133	38,4	38,4	82,9
Siempre	59	17,1	17,1	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 26** Cuento con la ayuda de mi superior cuando la necesito



*Fuente: Tabla N° 38.  
Elaboración propia.*

## 20. Mi superior me considera como ejemplo de lo que se debe hacer

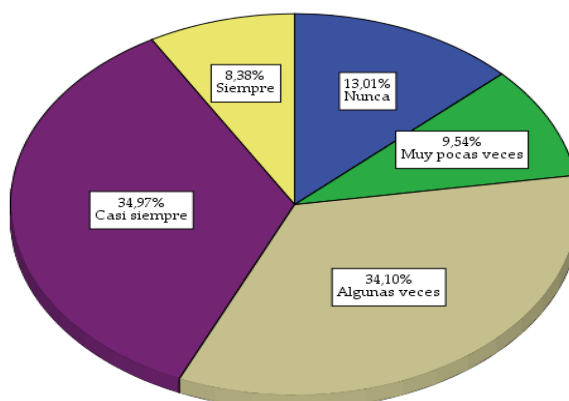
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mi superior me considera como ejemplo de lo que se debe hacer*”; se tiene como resultado que el 35% respondió la mayoría de veces sí, el 34,1% a veces y el 13% nunca. (Ver Tabla N° 39)

**Tabla N° 39** Mi superior me considera como ejemplo de lo que se debe hacer

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	45	13,0	13,0	13,0
La mayoría de veces no	33	9,5	9,5	22,5
A veces	118	34,1	34,1	56,6
La mayoría de veces si	121	35,0	35,0	91,6
Siempre	29	8,4	8,4	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 27** Mi superior me considera como ejemplo de lo que se debe hacer



*Fuente: Tabla N° 39.  
Elaboración propia.*

## Desempeño laboral

Presentamos a continuación el análisis de los datos respecto al desempeño laboral de los funcionarios y recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín

### Espíritu de Equipo:

#### 21. Apoyo a mis compañeros en alguna tarea que no puedan realizar.

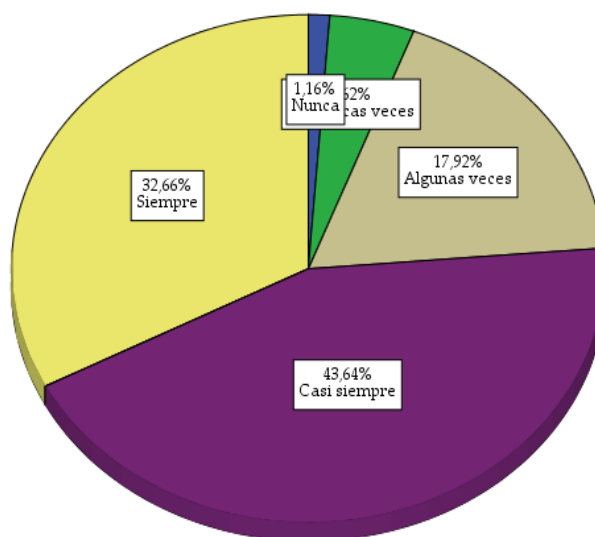
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Apoyo a mis compañeros en alguna tarea que no puedan realizar*”; se tiene como resultado que el 1.2% respondió nunca, el 43.6% la mayoría de veces sí y el 32.7% siempre (Ver Tabla N° 40).

**Tabla N° 40** Apoyo a mis compañeros en tareas que no puedan realizar

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	4	1,2	1,2	1,2
La mayoría de veces no	16	4,6	4,6	5,8
A veces	62	17,9	17,9	23,7
La mayoría de veces si	151	43,6	43,6	67,3
Siempre	113	32,7	32,7	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 28** Apoyo a mis compañeros en tareas que no puedan realizar



*Fuente: Tabla N° 40.*

*Elaboración propia.*

## **22. Mis compañeros brindan su apoyo sin tomar en cuenta la ideología política o tipo de condición laboral.**

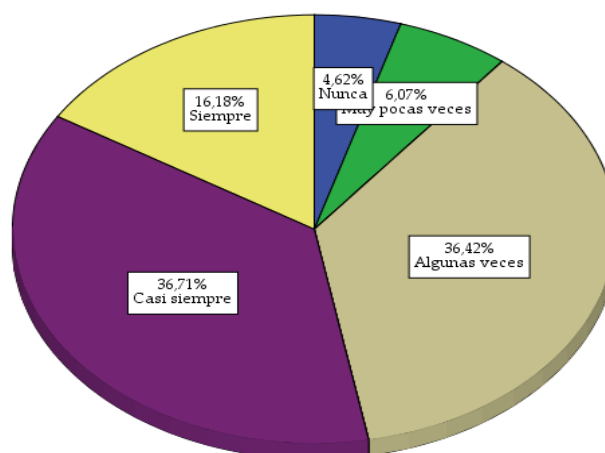
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mis compañeros brindan su apoyo sin tomar en cuenta la ideología política o tipo de condición laboral*”; se tiene como resultado que el 4.6% respondió nunca, el 36.4% a veces y el 36.7% la mayoría de veces sí (Ver Tabla N° 41).

**Tabla N° 41** Mis compañeros brindan su apoyo sin tomar en cuenta la ideología política o tipo de condición laboral

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	16	4,6	4,6	4,6
La mayoría de veces no	21	6,1	6,1	10,7
A veces	126	36,4	36,4	47,1
La mayoría de veces si	127	36,7	36,7	83,8
Siempre	56	16,2	16,2	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 29** Mis compañeros brindan su apoyo sin tomar en cuenta la ideología política o tipo de condición laboral



*Fuente: Tabla N° 41.  
Elaboración propia.*

### **23. En mi área de trabajo hay cooperación y apoyo mutuo.**

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*En mi área de trabajo hay cooperación y*

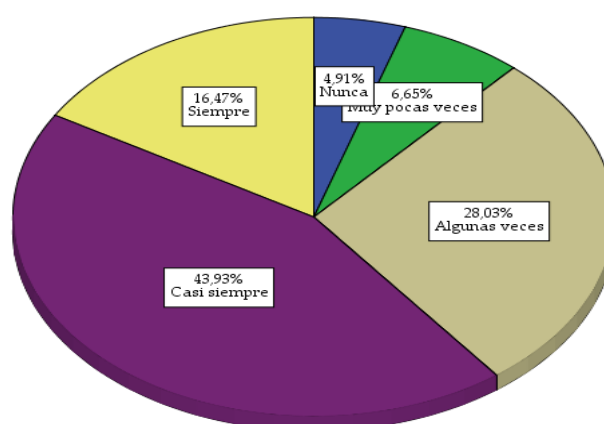
*apoyo mutuo*”; se tiene como resultado que el 4.9% respondió nunca, el 28.0% a veces y el 43.9% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 42)

**Tabla N° 42** En mi área de trabajo hay cooperación y apoyo mutuo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	17	4,9	4,9	4,9
La mayoría de veces no	23	6,6	6,6	11,6
A veces	97	28,0	28,0	39,6
La mayoría de veces sí	152	43,9	43,9	83,5
Siempre	57	16,5	16,5	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 30** En mi área de trabajo hay cooperación y apoyo mutuo



*Fuente: Tabla N° 42.  
Elaboración propia.*

#### **24. Me siento satisfecho con el apoyo que recibo de otras áreas.**

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Me siento satisfecho con el apoyo que*



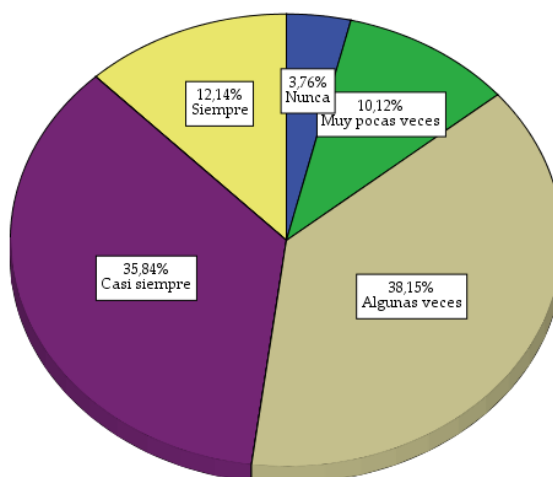
*recibo de otras áreas*”; se tiene como resultado que el 3.8% respondió nunca, el 38.2% a veces y el 35.8% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 43)

**Tabla N° 43** Me siento satisfecho con el apoyo de otras áreas

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	13	3,8	3,8	3,8
La mayoría de veces no	35	10,1	10,1	13,9
A veces	132	38,2	38,2	52,0
La mayoría de veces si	124	35,8	35,8	87,9
Siempre	42	12,1	12,1	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 31** Me siento satisfecho con el apoyo de otras áreas



*Fuente: Tabla N° 43.  
Elaboración propia.*

## 25. Mi superior fomenta el trabajo en equipo.

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mi superior fomenta el trabajo en equipo*”;

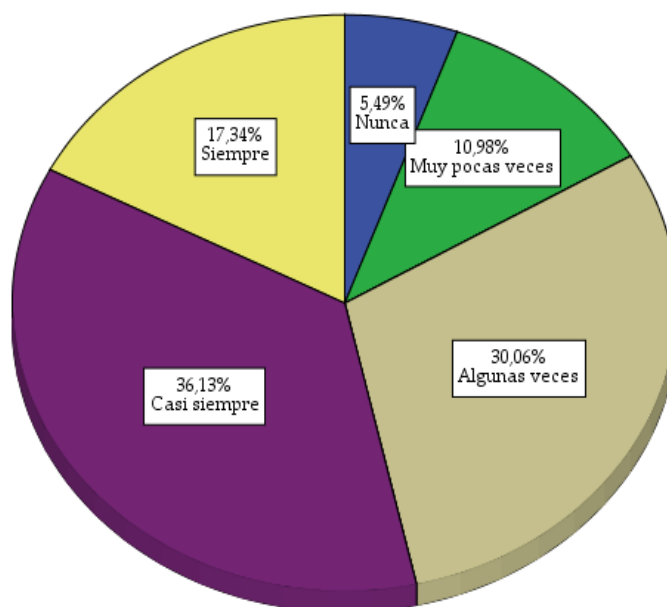
se tiene como resultado que el 5.5% respondió nunca, el 30.1% a veces y el 36.1% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 44).

**Tabla N° 44** Mi superior fomenta el trabajo en equipo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	19	5,5	5,5	5,5
La mayoría de veces no	38	11,0	11,0	16,5
A veces	104	30,1	30,1	46,5
La mayoría de veces si	125	36,1	36,1	82,7
Siempre	60	17,3	17,3	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 32** Mi superior fomenta el trabajo en equipo



*Fuente: Tabla N° 44.  
Elaboración propia.*

## Liderazgo

### 26. Mis compañeros demuestran actitudes de liderazgo.

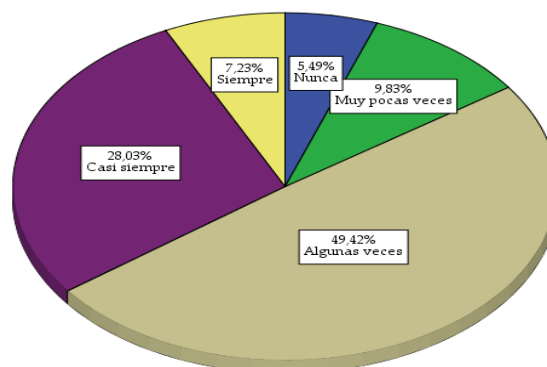
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mis compañeros demuestran actitudes de liderazgo*”; se tiene como resultado que el 5.5% respondió nunca, el 49.4% a veces y el 28.0% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 45)

**Tabla N° 45** Mis compañeros demuestran actitudes de liderazgo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	19	5,5	5,5	5,5
La mayoría de veces no	34	9,8	9,8	15,3
A veces	171	49,4	49,4	64,7
La mayoría de veces sí	97	28,0	28,0	92,8
Siempre	25	7,2	7,2	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 33** Mis compañeros demuestran actitudes de liderazgo



*Fuente: Tabla N° 45.  
Elaboración propia.*

## 27. En mi área se propician adecuadas relaciones interpersonales.

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*En mi área se propician adecuadas relaciones interpersonales*”; se tiene como resultado que el 32,8% respondió nunca, el 26,9% a veces y el 44,8% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 46).

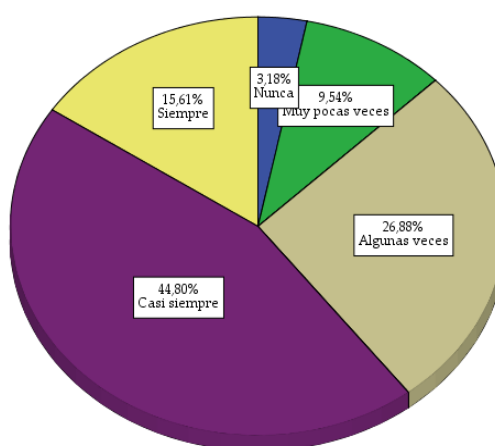
**Tabla N° 46** En mi área se propician adecuadas relaciones interpersonales

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	11	3,2	3,2	3,2
La mayoría de veces no	33	9,5	9,5	12,7
A veces	93	26,9	26,9	39,6
La mayoría de veces si	155	44,8	44,8	84,4
Siempre	54	15,6	15,6	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 34** En mi área se propician adecuadas relaciones Interpersonales



*Fuente: Tabla N° 46.*

*Elaboración propia.*

## 28. Mis compañeros actúan de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos.

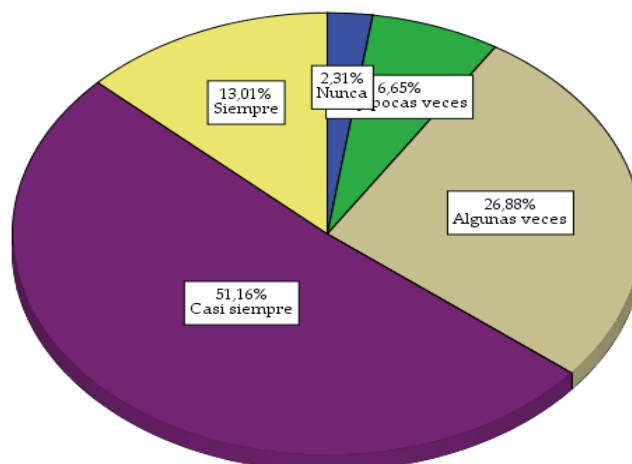
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mis compañeros actúan de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos*”; se tiene como resultado que el 2.3% respondió nunca, el 26.9% a veces y el 51.2% La mayoría de veces si. (Ver Tabla N° 47).

**Tabla N° 47** Mis compañeros actúan de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	8	2,3	2,3	2,3
La mayoría de veces no	23	6,6	6,6	9,0
A veces	93	26,9	26,9	35,8
La mayoría de veces sí	177	51,2	51,2	87,0
Siempre	45	13,0	13,0	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 35** Mis compañeros actúan de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos



*Fuente: Tabla N° 47.  
Elaboración propia.*

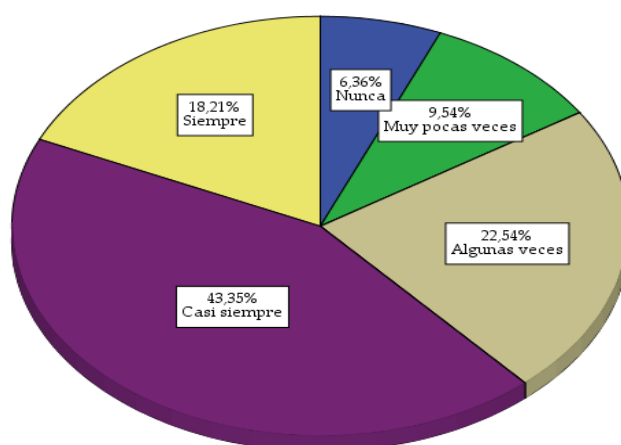
## 29. Mi superior tiene el perfil necesario para el cargo.

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mi superior tiene el perfil necesario para el cargo*”; se tiene como resultado que el 6.4% respondió nunca, el 9.5% mayoría de veces no y el 43.4% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 48).

**Tabla N° 48** Mi superior tiene el perfil para el cargo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	22	6,4	6,4	6,4
La mayoría de veces no	33	9,5	9,5	15,9
A veces	78	22,5	22,5	38,4
La mayoría de veces si	150	43,4	43,4	81,8
Siempre	63	18,2	18,2	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 16** Mi superior tiene el perfil para el cargo

*Fuente: Tabla N° 48.*

*Elaboración propia.*

### 30. Mi superior desconfía del trabajo que hacemos por eso nos evalúa y controla a cada momento.

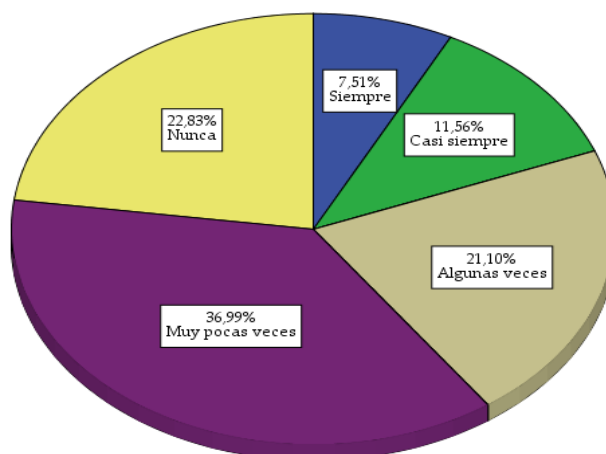
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mi superior desconfía del trabajo que hacemos por eso nos evalúa y controla a cada momento*”; se tiene como resultado que el 7.5% respondió nunca, el 37.0% La mayoría de veces no sí y el 22.8% nunca. (Ver Tabla N° 49).

**Tabla N° 49** Mi superior desconfía del trabajo que hacemos

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Siempre	26	7,5	7,5	7,5
La mayoría de veces si	40	11,6	11,6	19,1
A veces	73	21,1	21,1	40,2
La mayoría de veces no	128	37,0	37,0	77,2
Nunca	79	22,8	22,8	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 37** Mi superior desconfía del trabajo que hacemos

*Fuente: Tabla N° 49.*

*Elaboración propia.*

### Responsabilidad

#### 31. Si la tarea que me designan no es parte de mis funciones, no la hago.

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Si la tarea que me designan no es parte de mis funciones, no la hago*”; se tiene como resultado que el 5.2% respondió nunca, el 26.6% La mayoría de veces no sí y el 29.8% nunca. (Ver Tabla N° 50)

**Tabla N° 50** Si la tarea que me designan no es parte de mis funciones, no la hago

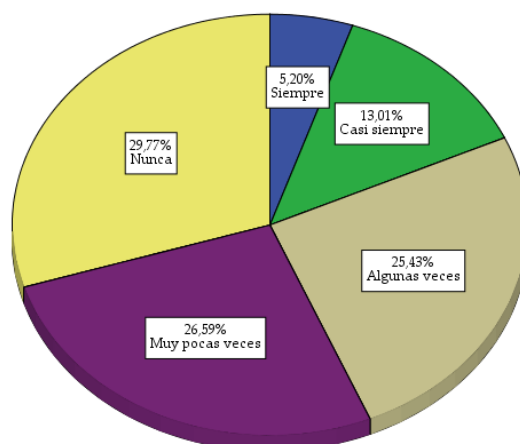
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Siempre	18	5,2	5,2	5,2
La mayoría de veces sí	45	13,0	13,0	18,2
A veces	88	25,4	25,4	43,6
La mayoría de veces no	92	26,6	26,6	70,2
Nunca	103	29,8	29,8	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*



**Figura N° 38** Si la tarea que me designan no es parte de mis funciones, no la hago



*Fuente: Tabla N° 50.  
Elaboración propia.*

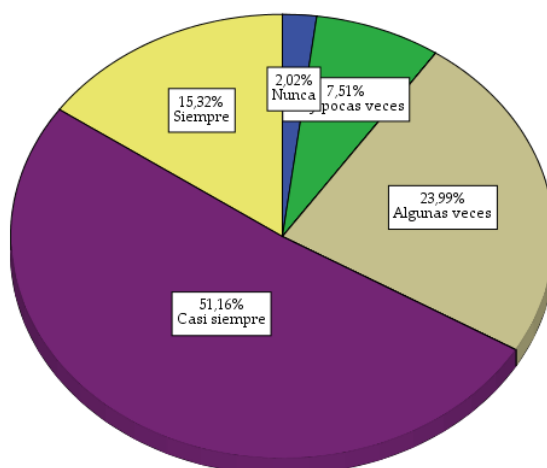
### 32. Mis compañeros son responsables del trabajo que realizan.

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mis compañeros son responsables del trabajo que realizan*”; se tiene como resultado que el 2.0% respondió nunca, el 24.0% A veces y el 51.2% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 51)

**Tabla N° 51** Mis compañeros son responsables del trabajo que realizan

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	7	2,0	2,0	2,0
La mayoría de veces no	26	7,5	7,5	9,5
A veces	83	24,0	24,0	33,5
La mayoría de veces si	177	51,2	51,2	84,7
Siempre	53	15,3	15,3	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 39** Mis compañeros son responsables del trabajo que realizan

*Fuente: Tabla N° 51*

*Elaboración propia.*

### 33. Mis compañeros cumplen sus tareas en su debido momento.

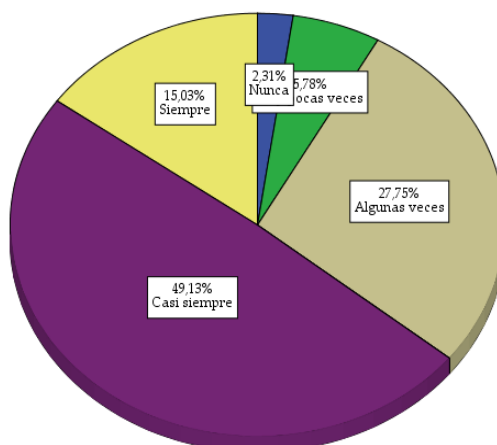
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mis compañeros cumplen sus tareas en su debido momento*”; se tiene como resultado que el 2.3% respondió nunca, el 27.7% A veces y el 49.1% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 52)

**Tabla N° 52** Mis compañeros cumplen sus tareas en su debido momento

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	8	2,3	2,3	2,3
La mayoría de veces no	20	5,8	5,8	8,1
A veces	96	27,7	27,7	35,8
La mayoría de veces si	170	49,1	49,1	85,0
Siempre	52	15,0	15,0	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 40** Mis compañeros cumplen sus tareas en su debido momento

*Fuente: Tabla N° 52.*

*Elaboración propia.*

### 34. Realizamos bien los trabajos importantes, lo demás como salga.

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Realizamos bien los trabajos importantes, lo demás como salga*”; se tiene como resultado que el 5.2% respondió nunca, el 32.7% La mayoría de veces no y el 27.2% nunca. (Ver Tabla N° 53).

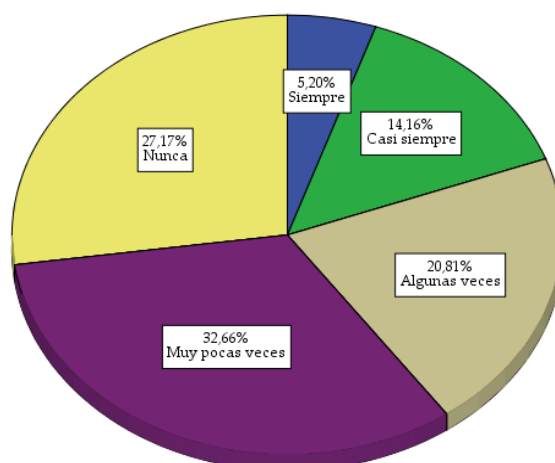
**Tabla N° 53** Realizamos bien los trabajos importantes, lo demás como salga

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Siempre	18	5,2	5,2	5,2
La mayoría de veces si	49	14,2	14,2	19,4
A veces	72	20,8	20,8	40,2
La mayoría de veces no	113	32,7	32,7	72,8
Nunca	94	27,2	27,2	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 41** Realizamos bien los trabajos importantes, lo demás como salga



*Fuente: Tabla N° 53.  
Elaboración propia.*

### 35. Mi superior me designa tareas con tiempo suficiente para concluir las.

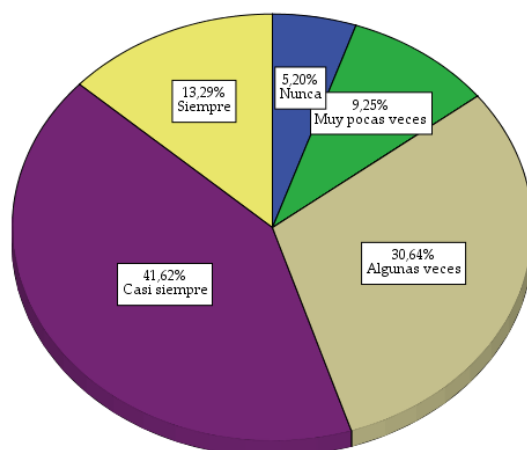
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mi superior me designa tareas con tiempo suficiente para concluir las*”; se tiene como resultado que el 5.2% respondió nunca, el 30.6% A veces y el 41.6% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 54).

**Tabla N° 54** Mi superior me designa tareas con tiempo suficiente para concluir las

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	18	5,2	5,2	5,2
La mayoría de veces no	32	9,2	9,2	14,5
A veces	106	30,6	30,6	45,1
La mayoría de veces si	144	41,6	41,6	86,7
Siempre	46	13,3	13,3	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 42** Mi superior me designa tareas con tiempo suficiente para concluir las



*Fuente: Tabla N° 54.*

*Elaboración propia.*

### Actitud e Iniciativa

#### 36. Tengo nuevas ideas a la hora de enfrentar y manejar situaciones de trabajo.

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Tengo nuevas ideas a la hora de enfrentar y manejar situaciones de trabajo*”; se tiene como resultado que el 1.2% respondió nunca, el 43.1% La mayoría de veces si y el 28.9% siempre. (Ver Tabla N° 55).

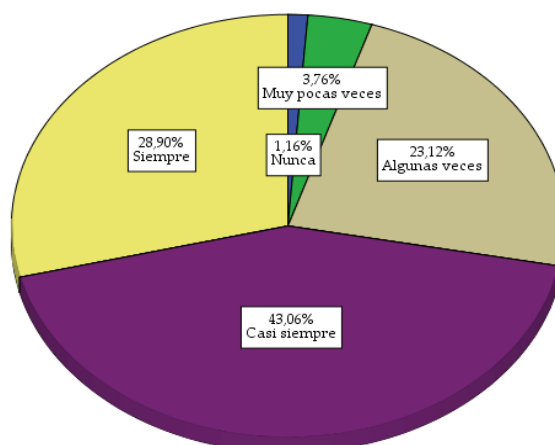
**Tabla N° 55** Tengo nuevas ideas a la hora de enfrentar y manejar situaciones de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	4	1,2	1,2	1,2
La mayoría de veces no	13	3,8	3,8	4,9
A veces	80	23,1	23,1	28,0
La mayoría de veces si	149	43,1	43,1	71,1
Siempre	100	28,9	28,9	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 43** Tengo nuevas ideas a la hora de enfrentar y manejar situaciones de trabajo



*Fuente: Tabla N° 55.  
Elaboración propia.*

### 37. Mis compañeros se anticipan a las necesidades o problemas futuros.

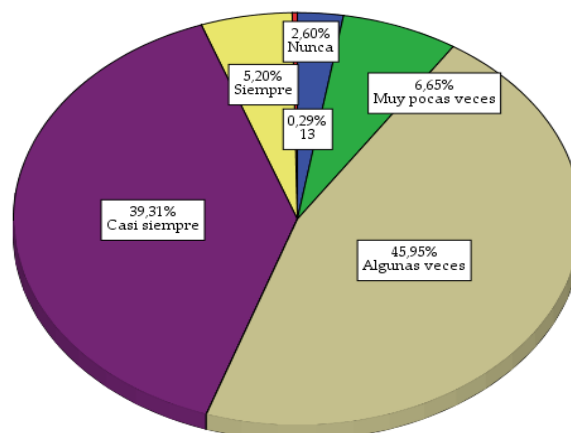
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mis compañeros se anticipan a las necesidades o problemas futuros*”; se tiene como resultado que el 2.6% respondió nunca, el 46.0% A veces y el 39.3% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 56)

**Tabla N° 56** Mis compañeros se anticipan a las necesidades o problemas futuros

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	9	2,6	2,6	2,6
La mayoría de veces no	23	6,6	6,6	9,2
A veces	159	46,0	46,0	55,2
La mayoría de veces si	136	39,3	39,3	94,5
Siempre	18	5,2	5,2	99,7
	1	,3	,3	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 44** Mis compañeros se anticipan a las necesidades o problemas futuros



*Fuente: Tabla N° 56.  
Elaboración propia.*

### 38. Mis compañeros se muestran atentos al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.

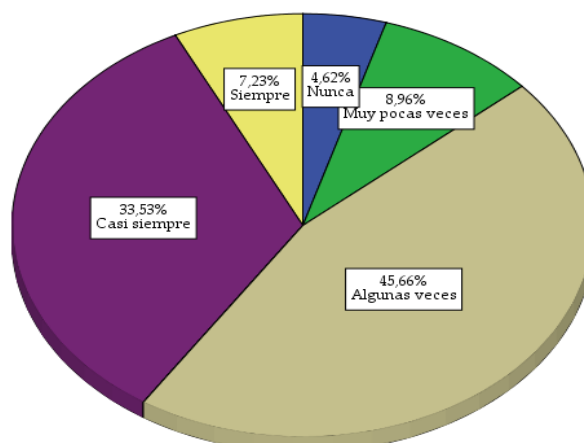
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mis compañeros se muestran atentos al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo*”; se tiene como resultado que el 4.6% respondió nunca, el 9.0% mayoría de veces no y el 45.7% a veces. (Ver Tabla N° 57)

**Tabla N° 57** Mis compañeros se muestran atentos al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	16	4,6	4,6	4,6
La mayoría de veces no	31	9,0	9,0	13,6
A veces	158	45,7	45,7	59,2
La mayoría de veces si	116	33,5	33,5	92,8
Siempre	25	7,2	7,2	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 45** Mis compañeros se muestran atentos al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo



*Fuente: Tabla N° 57.  
Elaboración propia.*

### 39. Mis compañeros toman acciones frente a los problemas.

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mis compañeros toman acciones frente a los problemas*”; se tiene como resultado que el 1.7% respondió nunca, el 48.8% a veces y el 32.7% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 58).

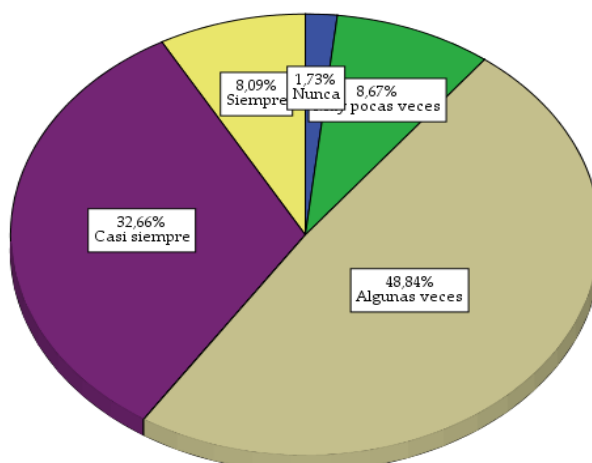
**Tabla N° 58** Mis compañeros toman acciones frente a los problemas

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	6	1,7	1,7	1,7
La mayoría de veces no	30	8,7	8,7	10,4
A veces	169	48,8	48,8	59,2
La mayoría de veces si	113	32,7	32,7	91,9
Siempre	28	8,1	8,1	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*



**Figura N° 46** Mis compañeros toman acciones frente a los problemas



*Fuente: Tabla N° 58.*

*Elaboración propia.*

#### 40. Mi superior plantea nuevos proyectos para lograr mejoras en mi centro de trabajo.

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mi superior plantea nuevos proyectos para lograr mejoras en mi centro de trabajo*”; se tiene como resultado que el 5.5% respondió nunca, el 39.9% a veces y el 36.7% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 59).

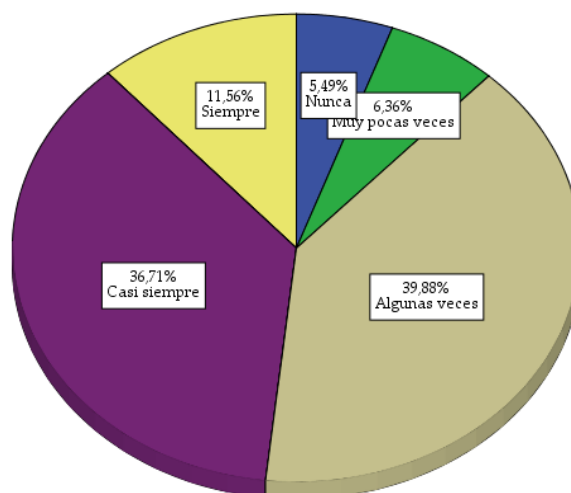
**Tabla N° 59** Mi superior plantea nuevos proyectos para lograr mejoras en mi centro de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	19	5,5	5,5	5,5
La mayoría de veces no	22	6,4	6,4	11,8
A veces	138	39,9	39,9	51,7
La mayoría de veces si	127	36,7	36,7	88,4
Siempre	40	11,6	11,6	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 47** Mi superior plantea nuevos proyectos para lograr mejoras en mi centro de trabajo



*Fuente: Tabla N° 59.  
Elaboración propia.*

## Calidad de Trabajo

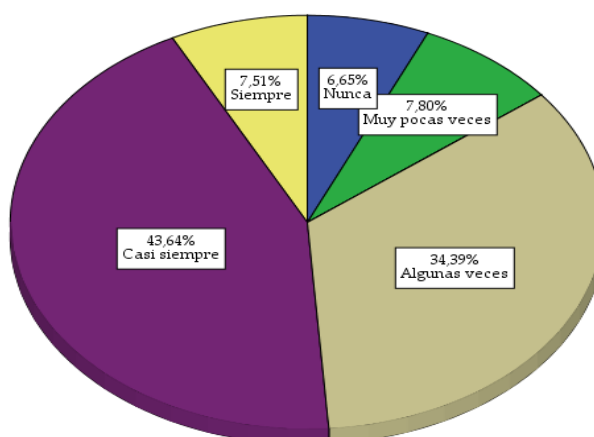
### 41. Mi superior supera mis expectativas con los resultados que obtiene.

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mi superior supera mis expectativas con los resultados que obtiene*”; se tiene como resultado que el 6.6% respondió nunca, el 34.4% a veces y el 43.6% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 60)

**Tabla N° 60** Mi superior supera mis expectativas con los resultados que obtiene

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	23	6,6	6,6	6,6
La mayoría de veces no	27	7,8	7,8	14,5
A veces	119	34,4	34,4	48,8
La mayoría de veces si	151	43,6	43,6	92,5
Siempre	26	7,5	7,5	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 48** Mi superior supera mis expectativas con los resultados que obtiene

*Fuente: Tabla N° 60.*

*Elaboración propia.*

#### **42. Mis compañeros realizan su trabajo en los tiempos establecidos.**

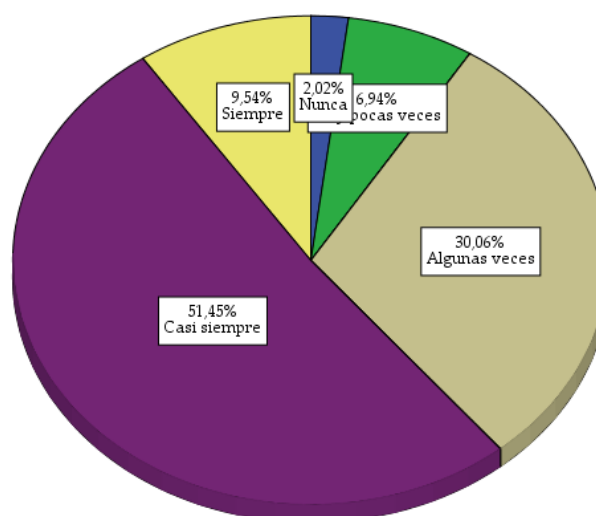
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mis compañeros realizan su trabajo en los tiempos establecidos*”; se tiene como resultado que el 2.0% respondió nunca, el 6.9% mayoría de veces no y el 51.4% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 61)

**Tabla N° 61** Mis compañeros realizan su trabajo en los tiempos establecidos

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	7	2,0	2,0	2,0
La mayoría de veces no	24	6,9	6,9	9,0
Allgunas veces	104	30,1	30,1	39,0
La mayoría de veces si	178	51,4	51,4	90,5
Siempre	33	9,5	9,5	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 49** Mis compañeros realizan su trabajo en los tiempos establecidos

*Fuente: Tabla N° 61.*

*Elaboración propia.*

#### 43. El trabajo que desarrollan mis compañeros es metódico y ordenado.

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*El trabajo que desarrollan mis compañeros es metódico y ordenado*”; se tiene como resultado que el 2.0% respondió nunca, el 32.4% a veces y el 48.8% La mayoría de veces si. (Ver Tabla N° 62)

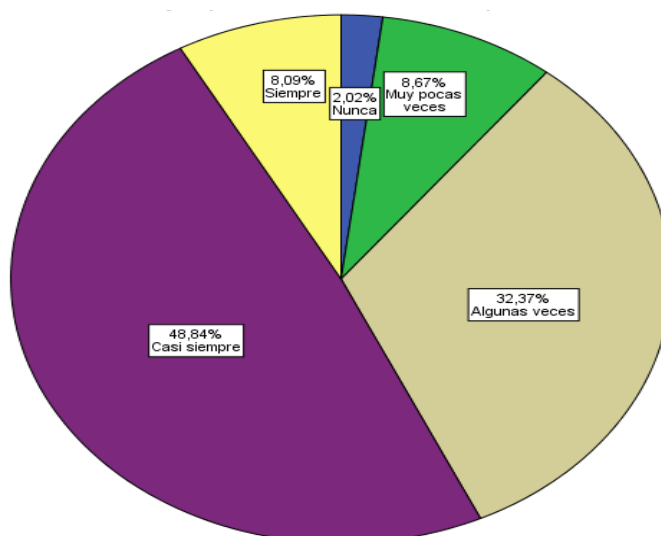
**Tabla N° 62** El trabajo que desarrollan mis compañeros es metódico y ordenado

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	7	2,0	2,0	2,0
La mayoría de veces no	30	8,7	8,7	10,7
A veces	112	32,4	32,4	43,1
La mayoría de veces si	169	48,8	48,8	91,9
Siempre	28	8,1	8,1	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín*

*Elaboración propia*

**Figura N° 50** El trabajo que desarrollan mis compañeros es metódico y ordenado



*Fuente: Tabla N° 62.*

*Elaboración propia.*

#### 44. Mis compañeros realizan su trabajo de la mejor manera.

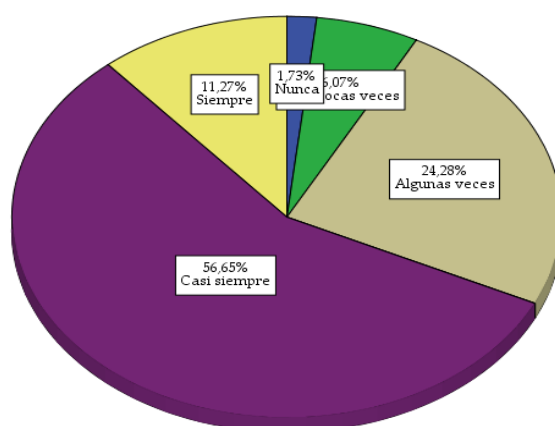
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mis compañeros realizan su trabajo de la mejor manera*”; se tiene como resultado que el 1.7% respondió nunca, el 24.3% a veces y el 56.6% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 63).

**Tabla N° 63** Mis compañeros realizan su trabajo de la mejor manera

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	6	1,7	1,7	1,7
La mayoría de veces no	21	6,1	6,1	7,8
A veces	84	24,3	24,3	32,1
La mayoría de veces si	196	56,6	56,6	88,7
Siempre	39	11,3	11,3	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 51** Mis compañeros realizan su trabajo de la mejor manera

*Fuente: Tabla N° 63.*

*Elaboración propia.*

#### 45. Mi superior me guía para desarrollar un buen trabajo.

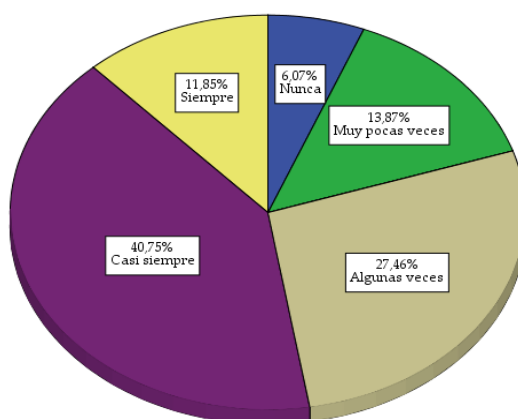
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mi superior me guía para desarrollar un buen trabajo*”; se tiene como resultado que el 6.1% respondió nunca, el 27.5% a veces y el 40.8% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 64).

**Tabla N° 64** Mi superior me guía para desarrollar un buen trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	21	6,1	6,1	6,1
La mayoría de veces no	48	13,9	13,9	19,9
A veces	95	27,5	27,5	47,4
La mayoría de veces si	141	40,8	40,8	88,2
Siempre	41	11,8	11,8	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 52** Mi superior me guía para desarrollar un buen trabajo

*Fuente: Tabla N° 64.*

*Elaboración propia.*

### Enfoque en los Resultados

#### 46. Voy más allá de los procedimientos establecidos para obtener un mejor resultado.

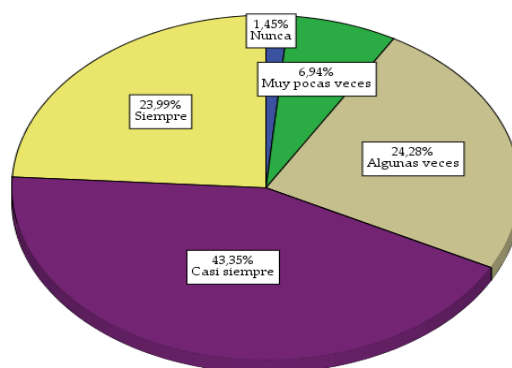
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Voy más allá de los procedimientos establecidos para obtener un mejor resultado*”; se tiene como resultado que el 1.4% respondió nunca, el 6.9% mayoría de veces no y el 43.4% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 65).

**Tabla N° 65** Voy más allá de los procedimientos establecidos para obtener un mejor resultado

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	5	1,4	1,4	1,4
La mayoría de veces no	24	6,9	6,9	8,4
A veces	84	24,3	24,3	32,7
La mayoría de veces si	150	43,4	43,4	76,0
Siempre	83	24,0	24,0	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*  
*Elaboración propia*

**Figura N° 53** Voy más allá de los procedimientos establecidos para obtener un mejor resultado



*Fuente: Tabla N° 65.  
Elaboración propia.*

#### **47. Mis resultados se ven afectados positivamente por las políticas de mi centro de trabajo.**

Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mis resultados se ven afectados positivamente por las políticas de mi centro de trabajo*”; se tiene como resultado que el 4.3% respondió nunca, el 30.9% a veces y el 44.2% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 66).

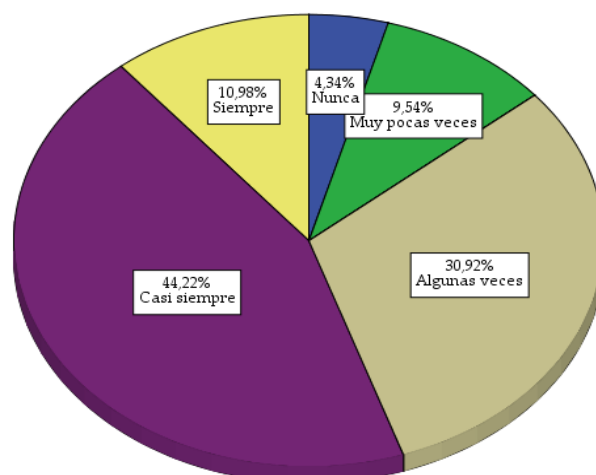
**Tabla N° 66** Mis resultados se ven afectados positivamente por las políticas de mi centro de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	15	4,3	4,3	4,3
La mayoría de veces no	33	9,5	9,5	13,9
A veces	107	30,9	30,9	44,8
La mayoría de veces si	153	44,2	44,2	89,0
Siempre	38	11,0	11,0	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*



**Figura N° 54** Mis resultados se ven afectados positivamente por las políticas de mi centro de trabajo



*Fuente: Tabla N° 66.*

*Elaboración propia.*

#### **47. Mis compañeros muestran buena disposición hacia las tareas encomendadas por su superior.**

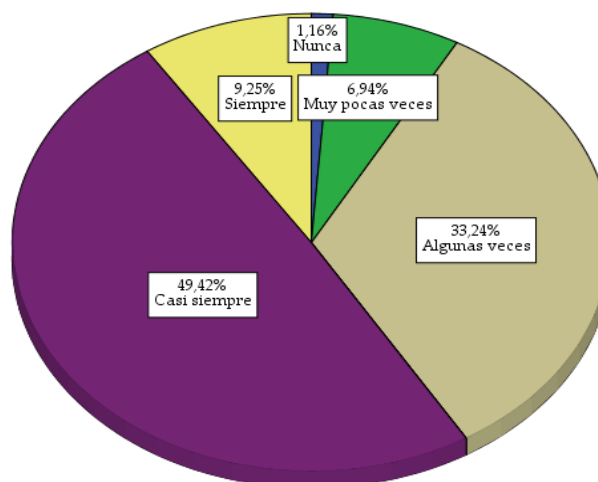
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mis compañeros muestran buena disposición hacia las tareas encomendadas por su superior*”; se tiene como resultado que el 1.2% respondió nunca, el 33.4% a veces y el 49.4% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 67)

**Tabla N° 67** Mis compañeros muestran buena disposición hacia las tareas encomendadas por su superior

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	4	1,2	1,2	1,2
La mayoría de veces no	24	6,9	6,9	8,1
A veces	115	33,2	33,2	41,3
La mayoría de veces sí	171	49,4	49,4	90,8
Siempre	32	9,2	9,2	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*  
*Elaboración propia*

**Figura N° 55** Mis compañeros muestran buena disposición hacia las tareas encomendadas por su superior



*Fuente: Tabla N° 67.*

*Elaboración propia.*

#### **49. Mis compañeros alcanzan las metas establecidas del área.**

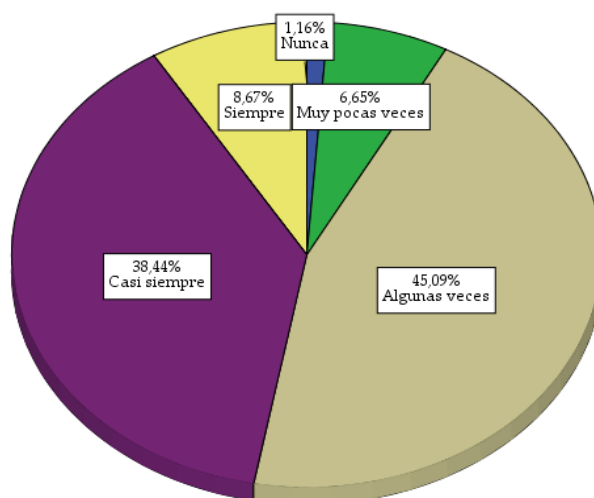
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mis compañeros alcanzan las metas establecidas del área*”; se tiene como resultado que el 1.2% respondió nunca, el 45.1% a veces y el 38.4% La mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 68).

**Tabla N° 68** Mis compañeros alcanzan las metas establecidas del área

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	4	1,2	1,2	1,2
La mayoría de veces no	23	6,6	6,6	7,8
A veces	156	45,1	45,1	52,9
La mayoría de veces si	133	38,4	38,4	91,3
Siempre	30	8,7	8,7	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

**Figura N° 56** Mis compañeros alcanzan las metas establecidas del área

*Fuente: Tabla N° 68.  
Elaboración propia.*

### 50. Mi superior cumple con los objetivos y metas planteadas.

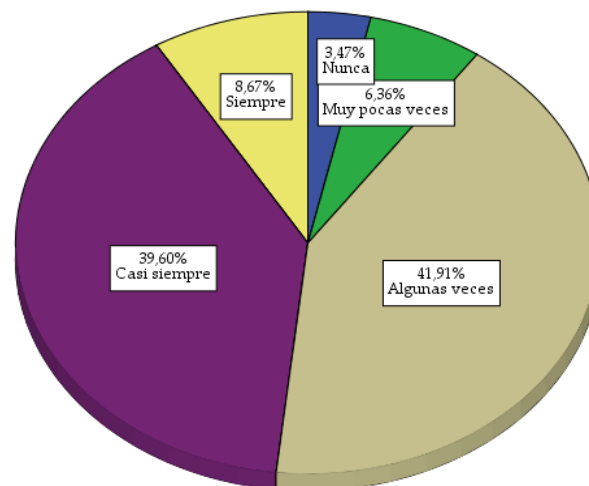
Según los resultados de la encuesta sobre Desempeño Laboral a los recursos humanos de La Red De Salud Valle Del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, se puede observar ante la pregunta “*Mi superior cumple con los objetivos y metas planteadas*”; se tiene como resultado que el 3.5% respondió nunca, el 41.9% a veces y el 39.6% la mayoría de veces sí. (Ver Tabla N° 69).

**Tabla N° 69** Mi superior cumple con los objetivos y metas planteadas

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	12	3,5	3,5	3,5
La mayoría de veces no	22	6,4	6,4	9,8
A veces	145	41,9	41,9	51,7
La mayoría de veces si	137	39,6	39,6	91,3
Siempre	30	8,7	8,7	100,0
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

**Figura N° 57** Mi superior cumple con los objetivos y metas planteadas



*Fuente: Tabla N° 69  
Elaboración propia.*

## 4.2 Contratación de hipótesis

Teniendo en cuenta a Hernández (2014:305)

$-1.00$  = *correlación negativa perfecta*. ("A mayor  $X$ , menor  $Y$ ", de manera proporcional. Es decir, cada vez que  $X$  aumenta una unidad,  $Y$  disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica "a menor  $X$ , mayor  $Y$ ".

$-0.90$  = Correlación negativa muy fuerte.

$-0.75$  = Correlación negativa considerable.

$-0.50$  = Correlación negativa media.

$-0.25$  = Correlación negativa débil.

$-0.10$  = Correlación negativa muy débil.

$0.00$  = No existe correlación alguna entre las variables.

$+0.10$  = Correlación positiva muy débil.

$+0.25$  = Correlación positiva débil.

$+0.50$  = Correlación positiva media.

$+0.75$  = Correlación positiva considerable.

$+0.90$  = Correlación positiva muy fuerte.

$+1.00$  = *Correlación positiva perfecta* ("A mayor  $X$ , mayor  $Y$ " o "a menor  $X$ , menor  $Y$ ", de manera proporcional. Cada vez que  $X$  aumenta,  $Y$  aumenta siempre una cantidad constante).

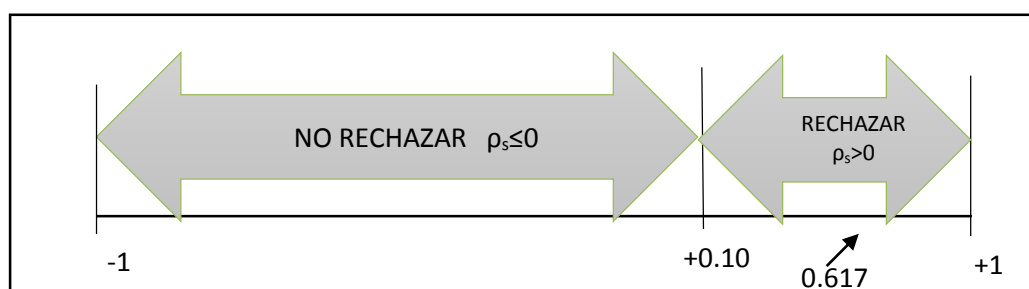
El signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Los principales programas computacionales de análisis estadístico indican si el coeficiente

**Tabla N° 70** Análisis de la Hipótesis General

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,654	,036	16,017	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,617	,038	14,528	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos		346			

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

En la siguiente Figura se observa la contratación de la hipótesis general:

**Figura N° 58** Prueba de Hipótesis General

*Fuente: Resultados de la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral.  
Elaboración: propia*

### **Paso 5:** Decisión

El valor “ $r_s$ ” calculado de 0.617 está claramente en la zona de rechazo. Con un nivel de significancia de 0.05 y confianza de 95%, se rechaza la hipótesis nula  $H_0: \rho_s \leq 0,1$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_a: \rho_s > 0,1$

### **Paso 6:** Conclusión

Con un nivel de significancia de 0.05 y un nivel de confianza del 95% se concluye que: Existe relación directa ( $r_s=0.617$ , Sig.=0.000)

entre el clima organizacional con el desempeño laboral. Teniendo una relación positiva media.

#### 4.3.2. Análisis de la hipótesis específicas

##### 4.3.2.1. Autonomía individual \* Desempeño Laboral

###### Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna:

Ho:  $\rho_s \leq 0.10$

Ha:  $\rho_s > 0.10$

Dónde:

Ho: No se relaciona la autonomía individual directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.

Ha: Si se relaciona la autonomía individual directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.

**Tabla N° 71** Análisis De La Hipótesis Específica N° 01

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Inter R de Person valo por intervalo	,518	,042	11,218	,000 <sup>c</sup>
Ordin Correlación de al por Spearman ordinal	,509	,042	10,967	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos	346			

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*

Según la correlación de Spearman se observa una correlación positiva media de 0.509. Por lo tanto se acepta la hipótesis específica planteada “La autonomía

individual se relaciona directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.”

#### 4.3.2.2. Grado de estructura que impone el puesto \* Desempeño Laboral

Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna:

$$H_0: \rho_s \leq 0.10$$

$$H_a: \rho_s > 0.10$$

Dónde:

$H_0$ : No se relaciona directamente el grado de estructura que impone el puesto en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.

$H_a$ : Si se relaciona directamente el grado de estructura que impone el puesto en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.

**Tabla N° 72** Análisis de la hipótesis Específica N° 02

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Interval R de persona por intervalo	,543	,043	12,000	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,517	,043	11,200	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos	346			

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

Según la correlación de Spearman se observa una correlación directa positiva media de 0.517.

Por lo tanto se acepta la hipótesis específica planteada “El grado de estructura que impone el puesto se relaciona directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín”.

#### 4.3.2.3. Tipo de recompensa \* Desempeño laboral

Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna:

$$H_0: \rho_s \leq 0.10$$

$$H_a: \rho_s > 0.10$$

Dónde:

$H_0$ : No se relaciona directamente el tipo de recompensa en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín

$H_a$ : Si se relaciona directamente el tipo de recompensa en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín

**Tabla N° 73** Análisis de la Hipótesis Específica N° 03

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Apro x. Sig.
Intervalo por R de persona intervalo	,195	,057	3,688	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por Correlación de ordinal Spearman	,068	,058	1,273	,204 <sup>c</sup>
N de casos válidos	346			

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.*

*Elaboración propia*



Según la correlación de Spearman se observa que no existe correlación entre las variables.

Por lo tanto se rechaza la hipótesis específica planteada “El tipo de recompensa se relaciona directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.”

Se acepta la hipótesis nula “El tipo de recompensa no se relaciona directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.”

#### **4.3.2.4. Consideración, agradecimiento y apoyo \* Desempeño laboral**

Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna:

$$H_0: \rho_s \leq 0.10$$

$$H_a: \rho_s > 0.10$$

Dónde:

$H_0$ : No se relaciona directamente la consideración, el agradecimiento y el apoyo en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.

$H_a$ : Si se relaciona directamente la consideración, el agradecimiento y el apoyo en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.

**Tabla N° 74** Análisis de la hipótesis específica N° 04

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo R de persona	,580	,043	13,213	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,549	,042	12,172	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos	346			

*Fuente: Encuesta a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.  
Elaboración propia*

Según la correlación de Spearman se observa una correlación directa positiva media de 0.549.

Por lo tanto se acepta la hipótesis específica planteada “La consideración, el agradecimiento y el apoyo se relaciona directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín”

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1. Discusión de resultados**

La presente investigación tuvo como propósito identificar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, habiendo analizado toda la data estadística realizada en la investigación, se determinó que dicha influencia es directa. Para ello se aplicó un cuestionario de 20 ítems, los cuales fueron elaborados en base a los indicadores del clima organizacional: autonomía individual, grado de estructura que impone el puesto, tipo de recompensa, consideración, agradecimiento y apoyo (Brunet, 1997); también se aplicó una evaluación de 30 preguntas que abarcaron indicadores del desempeño laboral: espíritu de equipo, liderazgo, responsabilidad, actitud e iniciativa, calidad de trabajo y enfoque en los resultados (Chiavenato, 2009). Los instrumentos empleados en la presente investigación, pueden ser aplicados en otras instituciones del sector público, pues fueron sometidas al criterio de expertos, quienes observaron y recomendaron mejoras y optimizaciones para la obtención de resultados los más precisos posibles.

Los antecedentes internacionales, nacionales y locales presentados anteriormente, dan como resultado que existe una relación directa entre el clima organizacional y el

desempeño laboral, esto porque entre tales variables existe una correlación que genera un modelo teórico donde el desempeño laboral está en función del clima organizacional.

$$DL = f(CO)$$

Finalmente, podemos afirmar que la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín es directa, así mismo la autonomía individual, indicador del clima organizacional, se relaciona directamente con el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, el grado de estructura que impone el puesto se relaciona directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín, el tipo de recompensa no se relaciona directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín; la consideración, el agradecimiento y el apoyo se relaciona directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.

## **5.2. Propuesta para mejorar el clima organizacional en la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.**

### **5.2.1. Diagnóstico en el clima organizacional actual de la Red de Salud Valle del Mantaro**

Los resultados de los cuestionarios aplicados a los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud, evidencian que el clima organizacional influye en su desempeño laboral.

Debido a ello a continuación presentamos recomendaciones para mejorar el clima organizacional, una vez que éste mejore, el desempeño de los recursos humanos también mejorará.

Según los resultados del cuestionario de clima organizacional:

#### **A. Indicador autonomía individual**

- ✓ La mayoría de recursos humanos afirmó que el clima organizacional influye en su desempeño laboral.

En cuanto a esta dimensión observamos que los trabajadores en su mayoría en las diferentes áreas, tienen oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad. En los centros de Salud principalmente; se les da oportunidad frente a casos de emergencia, los trabajadores pueden dar la autorización para derivar a los pacientes a la ciudad de Huancayo para ser atendidos en el hospital; según la gravedad de este.

#### **B. Indicador grado de estructura que impone el puesto:**

- ✓ La mayoría de los recursos humanos afirmó que los directivos dan a conocer los logros de la Red de Salud del Valle del Mantaro de la Dirección Regional de salud Junín como si fueran sólo suyos.
- ✓ De la misma forma coincidieron en que la permanencia en el cargo no depende de la preferencia por algún partido político.

#### **C. Indicador tipo de recompensa:**

- ✓ Existe mayores falencias en cuanto a las remuneraciones, los recursos humanos sienten que su trabajo no está bien recompensado.
- ✓ La mayoría de los recursos humanos cree que las horas extra no son debidamente reconocidas ni pagadas.

- ✓ Para la mayoría de los recursos humanos las políticas de promoción o ascenso no son justas, equitativas y democráticas ni en función a las capacidades de cada trabajador.
- ✓ También se sienten inconformes porque no reciben su pago a tiempo.
- ✓ Muy pocos recursos humanos sienten que los beneficios sociales que otorga la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección de Salud Junín satisfacen sus necesidades.

**D. Indicador consideración, agradecimiento y apoyo:**

- ✓ La mayoría cree que los recursos humanos que tienen un desempeño sobresaliente, no son reconocidos.
- ✓ De la misma forma la mayoría de recursos humanos cree que a sus superiores no les interesa que se desarrollen profesionalmente.
- ✓ La mayoría de recursos humanos creen que su superior no toma en cuenta su desempeño para funciones de mayor jerarquía.
- ✓ La mayoría de los recursos humanos piensan que su superior no los consideran como ejemplo de lo que se debe hacer.

**5.2.2. Estrategias para mejorar el clima organizacional**

Según las falencias identificadas en la Institución, podemos recomendar lo siguiente en base a las afirmaciones que diferentes autores realizan.

Indicador autonomía individual:

Según Brunet (2002), el aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para él mismo un cierto poder de decisión.

- ✓ Verificar constantemente la distribución de las actividades laborales de cada empleado para que de esta forma no recargar la responsabilidad del trabajo en pocas personas.
- ✓ Darle más protagonismo a los recursos humanos en la toma de decisiones dentro de sus áreas de trabajo para que se sientan identificados con el logro de objetivos.

Indicador grado de estructura que impone el puesto:

Según Robbins (2004), la comunicación es el elemento fundamental para la generación de equipos de trabajo eficientes; que conlleva al cumplimiento de los objetivos institucionales y esta se inicia con el compromiso generado con el trabajador mismo.

- ✓ Orientación a la formación de equipos de trabajo, basado principalmente en la comunicación como máxima fundamental.
- ✓ Promover el nivel de interacción con sus superiores, lo cual es un obstáculo en la comunicación y formación de equipos de trabajo eficaz y eficiente.
- ✓ Remarcar que cada logro que se obtiene es gracias al trabajo conjunto (recursos humanos y funcionarios), a la vez felicitar y reconocer a quienes fueron partícipes en el logro de los objetivos.
- ✓ Dar a conocer a todo el personal las decisiones y los proyectos que los directivos pretenden llevar a cabo, de la misma forma darles a conocer los logros obtenidos oportunamente para de esta forma mantener la efectividad en el flujo de información.
- ✓ Realizar reuniones con todos los recursos humanos para que se sientan parte de la entidad y así tomar en cuenta sus opiniones ante la toma de decisiones.

Indicador tipo de recompensa:

Según Litwin y Stringer, la remuneración es la percepción salarial equitativa al trabajo bien hecho.

Darle algún reconocimiento a los recursos humanos que realizan mejor su trabajo, para que así se realice el trabajo de manera eficiente.

- ✓ Generar políticas de incentivos económicos para el reconocimiento de las horas extra; y así mejorar las condiciones laborales y salariales.
- ✓ Entregar incentivos como tickets de compra, descuentos o dinero en efectivo tomando en cuenta el cumplimiento y el desempeño de cada uno de los recursos humanos.
- ✓ Invocar a los recursos humanos a que se desarrollen profesionalmente para que así puedan escalar en su trabajo, así como también generar oportunidades para ocupar mejores puestos y obtener mejores ingresos.

Realizar concursos y convocatorias internas transparentes para las promociones y ascensos de cargos, éstas deben ser en base al mérito y no por la antigüedad en la institución.

Indicador consideración, agradecimiento y apoyo:

Según Litwin y Stringer el clima organizacional depende de los sentimientos de apoyo, consideración y agradecimiento que experimentan los empleados en el trabajo.

Según Brunet, (2011) Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo.

- ✓ Brindar capacitaciones a los recursos humanos para fomentar el trabajo en equipo y así fortalecer las relaciones con sus compañeros reduciendo a la vez los conflictos.



- ✓ Capacitar a los funcionarios sobre el trato que deben dar a sus recursos humanos para fortalecer las relaciones.
- ✓ Los directivos deberían realizar actividades fuera de la entidad, como deportes, eventos artísticos o un día de campo, con el fin de estrechar los lazos de amistad y de compañerismo.
- ✓ Tomando en cuenta las labores efectuadas por los recursos humanos, se debe felicitar por su buen trabajo, para mantenerlos motivados, si por el contrario los recursos humanos no se equivocan, la mejor manera de llamar la atención es primero en privado.

Otras recomendaciones:

- ✓ Se recomienda brindar capacitación sobre liderazgo a los funcionarios, dicha capacitación debe comprender aspectos relativos a las relaciones con sus subordinados, el ambiente de trabajo, la identificación y solución de problemas laborales.
- ✓ Los dirigentes de la entidad deben ser los primeros en predicar con el ejemplo, siendo responsables con sus funciones, no actuar de forma arbitraria, regirse por las normas establecidas, deben respetar los procedimientos y en lo posible deben tomar en cuenta las sugerencias, quejas y comentarios de sus recursos humanos.
- ✓ Analizar y dialogar con el personal sobre los resultados de las investigaciones respecto a clima organizacional y desempeño laboral.
- ✓ Establecer formas de reconocimiento moral y material que permitan una mayor motivación de los recursos humanos, estimulando así la mejora de su desempeño laboral.

- ✓ Elaborar reportes mensuales por áreas de trabajo en las cuales se visualice el progreso y los obstáculos que se tuvieron en el desarrollo de tareas. De esta manera se determina las reglas de juego claras para así construir una relación sólida y confiable con el superior inmediato.

### **5.2.3. Propuesta de evaluación de desempeño**

En base a la normatividad establecida, la evaluación de desempeño deberá ser de acuerdo a las funciones del puesto desempeñado. Según el Decreto Supremo N° 009 – 2010 – PCM, el método de evaluación de desempeño será definida por cada entidad pública, siguiendo las disposiciones de SERVIR, a la vez tal entidad será responsable de establecer e implementar las medidas de supervisión de la aplicación de las evaluaciones de desempeño.

Por lo que se recomienda seguir la normatividad vigente para la aplicación de las evaluaciones, las cuales deberán ser a su vez anuales y obligatorias.

## CONCLUSIONES

- 1.El clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín; dado que el coeficiente de correlación de Spearman calculado es el 0,617, lo que significa que existe una correlación directa positiva media.
- 2.La autonomía individual se relaciona directamente con el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín; donde el coeficiente de correlación de Spearman fue 0.509, con un grado de correlación directa o positiva media.
- 3.El grado de estructura que impone el puesto se relaciona directamente con el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín; donde el coeficiente de correlación de Spearman fue 0.517, con un grado de correlación directa o positiva media.
- 4.El tipo de recompensa no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín; donde el coeficiente de correlación de Spearman fue 0.068, con un grado de correlación directa o positiva muy débil.
- 5.La consideración, el agradecimiento y el apoyo se relaciona directamente con el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín; donde el coeficiente de correlación de Spearman fue 0.549, con un grado de correlación directa o positiva media.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que se apliquen las estrategias planteadas en la propuesta para mejorar el clima organizacional de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección de Salud Junín, ya que tales estrategias se sustentan en los resultados de la investigación.
2. Se recomienda dar énfasis en investigaciones relacionadas al desarrollo personal, físico, mental y profesional para que refuercen al buen desempeño laboral de los recursos humanos.
3. Los recursos humanos no deben conformarse con un puesto ganado en una entidad, menos si se busca la posición de ser nombrado, sino buscar su desarrollo profesional.
4. Generar políticas de incentivos tanto económicos, como no económicos (regalos, viajes, medallas, cursos de capacitación, entre otros).
5. La institución debe implementar de manera significativa los programas de evaluación del desempeño y diagnóstico de necesidades de capacitación; tal como lo indica la normativa vigente (Ley n° 30057 – Ley del Servicio Civil).
6. Se recomienda que en futuras investigaciones se mida el desempeño laboral, tanto en los ámbitos de responsabilidad, actitud e iniciativa, calidad de trabajo, enfoque en los resultados, entre otros.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. <https://www.google.com.pe/maps/place/Av.+Gir%C3%A1ldez+886,+Huancayo/@-12.064054,75.2036625,17z/data=!4m2!3m1!1s0x910e964b480589ad:0xb1e81e390c8f94be?hl=es>
2. [http://www.rsvm.gob.pe/index.php?option=com\\_content&view=article&id=85&Itemid=260](http://www.rsvm.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=85&Itemid=260) Red De Salud Valle Del Mantaro\_ Documentos De Gestión (MOF, ROF, CAP de la RSVM).
3. Uría, Diana (2011), “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato”
4. Marroquín, Stefani (2011), “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Burger King” realizado en Guatemala.
5. <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3991/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL-%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PE%20C3%91A.pdf>
6. Molocho, Nicanor (2010) – “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur”.
7. Bonilla, Walter y Huamán, Jaime (2012), “Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica, 2011”.
8. Pérez, Néstor y Rivera, Pedro (2015), “Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013”.
9. Chupayo, Noe (2007) “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo”.

10. Rivera, Khadia (2009) “Influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Tambo”, Universidad Nacional del Centro del Perú.
11. Moisés, Ignacio (2010) “El Clima organizacional como factor relevante en el cumplimiento de los propósitos organizacionales del Gobierno regional Junín”.
12. Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (2013).
13. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (2014).
14. Decreto Supremo N° 009-2010-PCM - Reglamento del Decreto Legislativo N°1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público (2010).
15. Decreto Legislativo N° 276 - Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público (1984).
16. García, Guillermo (2006), ensayo Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional, Magister en Administración; Especialista en Docencia Universitaria USTA, Profesional en Gestión Empresarial UIS. Bucaramanga, Colombia.
17. Cornell, Francis (1955), Socially perceptive administration.
18. Argyris, C. (1957). *Personlity and organization: The conflict between system and individual*. New York and Evaston Harper and Rev, Publishers.
19. Sells S (1960), Attitudes. Encyclopedic of educational researches.
20. Forehand y Gilmer (1964). “Environmental variation in studies of organizational behavior”.
21. McClelland y Atkinson (1968), “La sociedad ambiciosa”.
22. Litwin y Stringer (1968). “Motivation and Organizational Climate”.
23. Tagiuri y Laitwin (1968). “Organizational Climate: Exploration of a concept”.
24. Pace (1968), “The Measurement of College Environments”.

25. Barker (1968), "El constructo Clima Organizacional: Concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes". Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.
26. Campbell (1972), "Organizational Climate is measurement and relationship to work groups performance".
27. Pritchard y Karasick (1973). "The effect organizational climate on managerial job satisfaction".
28. Schneider y Hall (1975), "Clima organizacional"; Psicología personal.
29. Brow y Moberg (1990). "Clima organizacional"
30. Chiavenato Idaberto (2006), "Administración de Recursos Humanos", Quinta edición.
31. El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de República Dominicana (2009), en una publicación: clima organizacional.
32. Rensis Likert, "Clima Laboral, su relación con el factor humano".
33. Romero y Jaramillo, "Tipos de Clima Organizacional y su relación con el factor humano".
34. Berbel Gimenez, Gaspar (2011), "Manual de Recursos Humanos"
35. [http://www.ceaam.edu.mx/new/ae4/arh/MOD\\_3\\_LECT\\_3.pdf](http://www.ceaam.edu.mx/new/ae4/arh/MOD_3_LECT_3.pdf). Brunet, Dimensiones de clima organizacional.
36. Reinoso, H. & Araneda, B. (2007). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. Revista Ingeniería Industrial (1).
37. Sandoval, M. (Mayo - agosto de 2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hito de ciencias económico administrativas.
38. Gibson, James (1996), Las organizaciones Colombia; McGraw-Hill. Octava Edición.
39. Harbour (1999), Definición de desempeño laboral.

40. García (2009), <http://148.204.210.204/revistaupiicsa/50-51/50-51-2.pdf> Definición de desempeño laboral.
41. Chiavenato (2012), Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.
42. Larrañaga, Juan Carlos (1974), La evaluación de eficiencia del personal, Caracas: Cepre. UCAB
43. Roblero (2012), La motivación y su relación con el desempeño laboral. Michoacán - México: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
44. Werther & Davis (2008), Administración de Recursos Humanos: El Capital de las Empresas. México: McGraw-Hill 6° Edición.
45. Giraldo (2004), Creación de un modelo de evaluación de desempeño bajo la teoría de competencias. Medellín: Universidad de Antioquía.
46. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/401/1/12T00767.pdf>. James Stoner (2010).
47. Chiavenato (2009), Gestión del talento humano. México: McGraw - Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V.
48. Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano; Criterios para la evaluación de desempeño. México: McGraw - Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V., p. 254.
49. Diccionario de la Lengua Española. (2005). WORD REFERENCE. Obtenido de <http://www.wordreference.com/definicion>.



## **ANEXOS**

## ANEXO N° 01

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Diagnosticar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.</p>	<p><b>Variable Independiente</b> Clima Organizacional</p> <p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía</li> <li>• Individual</li> <li>• Grado de estructura que impone el puesto</li> <li>• Tipo de recompensa</li> <li>• Consideración, agradecimiento y apoyo</li> </ul>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>1. ¿Cómo se relaciona la autonomía individual en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín?</p> <p>2. ¿De qué manera se relaciona el grado de estructura que impone el puesto en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona el tipo de recompensa en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona la consideración, el agradecimiento y el apoyo en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1. Determinar la relación de la autonomía individual en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín</p> <p>2. Identificar la relación del grado de estructura que impone el puesto en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.</p> <p>3. Determinar la relación del tipo de recompensa en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del de la Dirección Regional de Salud Junín.</p> <p>4. Señalar la relación de la consideración, el agradecimiento y el apoyo en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>1. La autonomía individual se relaciona directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.</p> <p>2. El grado de estructura que impone el puesto afecta directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.</p> <p>3. El tipo de recompensa depende directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.</p> <p>4. La consideración, el agradecimiento y el apoyo se relaciona directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín.</p>	<p><b>Variable Dependiente</b> Desempeño Laboral</p> <p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Espíritu de equipo</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Actitud e iniciativa</li> <li>• Calidad de trabajo</li> <li>• Enfoque en los resultados</li> </ul>

## Anexo N° 02

## CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO

## LABORAL PARA FUNCIONARIOS

Buen día, el presente cuestionario tiene como objetivo identificar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, éstas simplemente reflejan su opinión personal.

Anticipamos nuestros agradecimientos por la cogida que debe tener la presente encuesta.

*Instrucciones: Marque con un aspa (x) la opción que mejor refleje su opinión; al hacerlo, piense en lo que sucede la mayoría de veces en su área de trabajo.*

A. Género: ( ) Femenino ( ) Masculino		B. Condición: ( ) Funcionario ( ) Trabajador			
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>					
<b>AUTONOMÍA INDIVIDUAL</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
1. Mi superior toma las decisiones que influyen en la forma en que desempeño mi trabajo, sin tomar en cuenta mi opinión.					
2. Me permiten determinar los estándares de ejecución de mi trabajo.					
3. Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
4. Mi superior me obliga a cumplir con mi trabajo de la manera que a él le parece mejor.					
5. El clima organizacional de mi centro de trabajo influye en mi desempeño laboral.					
<b>GRADO DE ESTRUCTURA QUE IMPONE EL PUESTO</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
6. Los directivos dan a conocer los logros de su centro de trabajo como si fueran sólo suyos.					
7. Mi superior se preocupa de que cada uno de sus colaboradores conozca las funciones que debe realizar.					
8. Las tareas asignadas tienen poca relación con la misión y visión de mi centro de trabajo.					
9. Las órdenes impartidas por mi superior son arbitrarias y autoritarias.					
10. La permanencia en el cargo depende de la preferencia por algún partido político.					
<b>TIPO DE RECOMPENSA</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
11. Las horas extra que trabajo son debidamente reconocidas y pagadas.					
12. Mi trabajo está bien remunerado.					
13. Las políticas de promoción o ascenso son justas, equitativas y democráticas en función a las capacidades de cada trabajador.					
14. Recibo mi pago a tiempo.					
15. Los beneficios sociales que otorga mi centro de trabajo satisfacen mis necesidades.					

<b>CONSIDERACIÓN, AGRADECIMIENTO Y</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
16. Los recursos humanos que tienen un desempeño sobresaliente, son reconocidos.					
17. A mi superior le interesa que me desarrolle profesionalmente.					
18. Mi superior toma en cuenta mi desempeño para encargarme funciones de mayor jerarquía.					
19. Cuento con la ayuda de mi superior cuando la necesito.					
20. Mi superior me considera como ejemplo de lo que se debe hacer.					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					
<b>ESPÍRITU DE EQUIPO</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
21. Mis subordinados se apoyan en alguna tarea que no puedan realizar.					
22. Mis subordinados brindan su apoyo sin tomar en cuenta la ideología política o tipo de condición laboral.					
23. En el área de trabajo que dirijo hay cooperación y apoyo mutuo.					
24. Mis subordinados se sienten satisfechos con el apoyo que reciben de otras áreas.					
25. Los demás funcionarios fomentan el trabajo en equipo.					
<b>LIDERAZGO</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
26. Mis subordinados demuestran actitudes de liderazgo.					
27. En mi área, los recursos humanos propician adecuadas relaciones interpersonales.					
28. Mis subordinados actúan de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos.					
29. Los demás funcionarios tienen el perfil adecuado para el cargo.					
30. Los demás funcionarios desconfían del trabajo que se hace por eso evalúan y controlan a cada momento a sus subordinados.					
<b>RESPONSABILIDAD</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
31. Si la tarea que me designan no es parte de mis funciones, no la hago.					
32. Mis subordinados son responsables del trabajo que realizan.					
33. Mis subordinados cumplen sus tareas en su debido momento.					
34. Mis subordinados realizan bien los trabajos importantes, lo demás como salga.					
35. Los demás funcionarios designan tareas con tiempo suficiente para concluir las.					
<b>ACTITUD E INICIATIVA</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
36. Tengo nuevas ideas a la hora de enfrentar y manejar situaciones de trabajo.					
37. Mis subordinados se anticipan a las necesidades o problemas futuros.					
38. Mis subordinados se muestran atentos al cambio, implementando nuevas metodologías de					

39. Mis subordinados toman acciones frente a los problemas.					
40. Los demás funcionarios plantean nuevos proyectos para lograr mejoras en su centro de trabajo.					
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
41. Los demás funcionarios superan mis expectativas con los resultados que obtienen.					
42. Mis subordinados realizan su trabajo en los tiempos establecidos.					
43. El trabajo que desarrollan mis subordinados es metódico y ordenado.					
44. Mis subordinados realizan su trabajo de la mejor manera.					
45. Los demás funcionarios guían a sus subordinados para que desarrollen un buen trabajo.					
<b>ENFOQUE EN LOS RESULTADOS</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
46. Voy más allá de los procedimientos establecidos para obtener un mejor resultado.					
47. Mis resultados se ven afectados positivamente por las políticas de mi centro de trabajo.					
48. Mis subordinados muestran buena disposición hacia las tareas encomendadas.					
49. Mis subordinados alcanzan las metas establecidas del área.					
50. Los demás funcionarios cumplen con los objetivos y metas					

**FUENTE: Elaboración propia.**

## Anexo N° 03

## CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL PARA RECURSOS HUMANOS

Buen día, el presente cuestionario tiene como objetivo identificar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, éstas simplemente reflejan su opinión personal.

*Instrucciones: Marque con un aspa (x) la opción que mejor refleje su opinión; al hacerlo, piense en lo que sucede la mayoría de veces en su área de trabajo.*

A. Género: ( ) Femenino      ( ) Masculino		B. Condición: ( ) Funcionario ( ) Trabajador			
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>					
<b>AUTONOMÍA INDIVIDUAL</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
1. Mi superior toma las decisiones que influyen en la forma en que desempeño mi trabajo, sin tomar en cuenta mi opinión.					
2. Me permiten determinar los estándares de ejecución de mi trabajo.					
3. Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
4. Mi superior me obliga a cumplir con mi trabajo de la manera que a él le parece mejor.					
5. El clima organizacional de mi centro de trabajo influye en mi desempeño laboral.					
<b>GRADO DE ESTRUCTURA QUE IMPONE EL PUESTO</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
6. Los directivos dan a conocer los logros de mi centro de trabajo como si fueran sólo suyos.					
7. Mi superior se preocupa de que cada uno de sus colaboradores conozca las funciones que debe realizar.					
8. Las tareas asignadas tienen poca relación con la misión y visión de mi centro de trabajo.					
9. Las órdenes impartidas por mi superior son arbitrarias y autoritarias.					
10. La permanencia en el cargo depende de la preferencia por algún partido político.					
<b>TIPO DE RECOMPENSA</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
11. Las horas extra que trabajo son debidamente reconocidas y pagadas.					
12. Mi trabajo está bien remunerado.					
13. Las políticas de promoción o ascenso son justas, equitativas y democráticas en función a las capacidades de cada trabajador.					
14. Recibo mi pago a tiempo.					

15. Los beneficios sociales que otorga mi centro de trabajo satisfacen mis necesidades.					
<b>CONSIDERACIÓN, AGRADECIMIENTO Y</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
16. Los recursos humanos que tienen un desempeño sobresaliente, son reconocidos.					
17. A mi superior le interesa que me desarrolle profesionalmente.					
18. Mi superior toma en cuenta mi desempeño para encargarme funciones de mayor jerarquía.					
19. Cuento con la ayuda de mi superior cuando la necesito.					
20. Mi superior me considera como ejemplo de lo que se debe hacer.					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					
<b>ESPÍRITU DE EQUIPO</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
21. Apoyo a mis compañeros en alguna tarea que no puedan realizar.					
22. Mis compañeros brindan su apoyo sin tomar en cuenta la ideología política o tipo de condición laboral.					
23. En mi área de trabajo hay cooperación y apoyo mutuo.					
24. Me siento satisfecho con el apoyo que recibo de otras áreas.					
25. Mi superior fomenta el trabajo en equipo.					
<b>LIDERAZGO</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
26. Mis compañeros demuestran actitudes de liderazgo.					
27. En mi área se propician adecuadas relaciones interpersonales.					
28. Mis compañeros actúan de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos.					
29. Mi superior tiene el perfil necesario para el cargo.					
30. Mi superior desconfía del trabajo que hacemos por eso nos evalúa y controla a cada momento.					
<b>RESPONSABILIDAD</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
31. Si la tarea que me designan no es parte de mis funciones, no la hago.					
32. Mis compañeros son responsables del trabajo que realizan.					
33. Mis compañeros cumplen sus tareas en su debido momento.					
34. Realizamos bien los trabajos importantes, lo demás como salga.					
35. Mi superior me designa tareas con tiempo suficiente para concluir las.					
<b>ACTITUD E INICIATIVA</b>	NUNCA	LA MAYORÍA DE VECES NO	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES SI	SIEMPRE
36. Tengo nuevas ideas a la hora de enfrentar y manejar situaciones de trabajo.					
37. Mis compañeros se anticipan a las necesidades o problemas futuros.					

38. Mis compañeros se muestran atentos al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
39. Mis compañeros toman acciones frente a los problemas.					
40. Mi superior plantea nuevos proyectos para lograr mejoras en mi centro de trabajo.					
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	<b>NUNCA</b>	<b>LA MAYORÍA DE VECES NO</b>	<b>A VECES</b>	<b>LA MAYORÍA DE VECES SI</b>	<b>SIEMPRE</b>
41. Mi superior supera mis expectativas con los resultados que obtiene.					
42. Mis compañeros realizan su trabajo en los tiempos establecidos.					
43. El trabajo que desarrollan mis compañeros es metódico y ordenado.					
44. Mis compañeros realizan su trabajo de la mejor manera.					
45. Mi superior me guía para desarrollar un buen trabajo.					
<b>ENFOQUE EN LOS RESULTADOS</b>	<b>NUNCA</b>	<b>LA MAYORÍA DE VECES NO</b>	<b>A VECES</b>	<b>LA MAYORÍA DE VECES SI</b>	<b>SIEMPRE</b>
46. Voy más allá de los procedimientos establecidos para obtener un mejor resultado.					
47. Mis resultados se ven afectados positivamente por las políticas de mi centro de trabajo.					
48. Mis compañeros muestran buena disposición hacia las tareas encomendadas por su superior.					
49. Mis compañeros alcanzan las metas establecidas del área.					
50. Mi superior cumple con los objetivos y metas planteadas.					

**FUENTE: Elaboración propia.**



## Anexo N° 04

## CARTA N°009-2015-GRJ-DRSJ-RSVM/URRHH - CAPSER



DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN  
RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO

GRJ - DR SJ - RSVM	
N° Reg.	988459
N° Exp.	696132

2015



DESARROLLO SOSTENIBLE CON IDENTIDAD

"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"

Huancayo, 26 de Marzo del 2015

CARTA N° 009 -2015-GRJ-DRSJ-RSVM/URRHH-CAPSER

Señorita:

**KATIA MILAGROS CARHUAZ ZEVALLOS**

*Egresada de la Universidad Peruana Los Andes*

**ASUNTO:** Aceptación para realizar trabajo de Investigación

De mi especial consideración:

Me dirijo a usted para expresarle un cordial saludo a nombre de la Red de Salud Valle del Mantaro, y así mismo comunicarle que se le brindará la autorización para realizar el Trabajo de Investigación "Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Valle del Mantaro" en la Red de Salud Valle del Mantaro y sus Micro redes.

Así mismo, hacer de su conocimiento que deberá coordinar con el Área de Capacitación quien le brindará las facilidades del caso. Así mismo deberá entregar una copia del Plan de Tesis y el informe escrito respectivo al finalizar la Investigación, para evidencia y conocimiento de la institución.

Sin otro particular me despido.

Atentamente.



GOBIERNO REGIONAL JUNIN  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN  
RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO

Abog. Andrés Paúl Refonoso García  
JEFE UNIDAD RECURSOS HUMANOS  
C.A.J. N° 3832

## Anexo N° 05

## CARTA N°010-2015-GRJ-DRSJ-RSVM/URRHH- CAPSER



GRJ - DRSJ - RSVM	
N° Reg.	988463
N° Exp.	696136



2015

"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"

Huancayo, 26 de Marzo del 2015

CARTA N° 010-2015-GRJ-DRSJ-RSVM/URRHH-CAPSER

Señorita:

**KATHERINE JOHANA AIRE MERCADO***Egresada de la Universidad Peruana Los Andes***ASUNTO:** Aceptación para realizar trabajo de Investigación

De mi especial consideración:

Me dirijo a usted para expresarle un cordial saludo a nombre de la Red de Salud Valle del Mantaro, y así mismo comunicarle que se le brindará la autorización para realizar el Trabajo de Investigación "Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Valle del Mantaro" en la Red de Salud Valle del Mantaro y sus Micro redes.

Así mismo, hacer de su conocimiento que deberá coordinar con el Área de Capacitación quien le brindará las facilidades del caso. Así mismo deberá entregar una copia del Plan de Tesis y el informe escrito respectivo al finalizar la Investigación, para evidencia y conocimiento de la institución.

Sin otro particular me despido.

Atentamente.



GOBIERNO REGIONAL JUNIN  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN  
RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO

Abog. Andrés Paul Hedefonso Garcia  
JEFE UNIDAD RECURSOS HUMANOS  
CAJ. N° 3632

Anexo N° 06

MEMORANDUM MULTIPLE N°015-2015-GRJ-DRSJ-RSVM-RRHH/CAPSER



DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN  
RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO

GRJ - DRSJ - RSVM	
N° Reg.	990922
N° Exp.	697926

2015

"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"

REGION JUNIN DE SALUD SIERRA Y SELVA  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN  
TRAMITE DOCUMENTARIO  
RECEPCION  
N° REGISTRO: 104/15 HORA: 5:17  
FIRMA: FOLIOS: 002

MEMORANDUM MULTIPLE N° 015 -2014-GRJ-DRSJ-RSVM-RRHH/CAPSER

- A : Lic. Enf. Edith Silvia Pariona Salazar  
MICRORED DE SALUD CHILCA
- C.D. Nita Inocenta Hualhua Fernandez  
MICRORED DE SALUD CHUPACA
- C.D. Jhony Walter Rivas Huamán  
MICRORED DE SALUD EL TAMBO
- M.C. Maria Ivonne Sanabria Sanabria  
MICRORED DE SALUD LA LIBERTAD
- M.C. Roli Yashin Cabrera Navarro  
MICRORED DE SALUD CONCEPCION
- M.C. Liz Gladys Cabrera Lucen  
MICRORED DE SALUD COMAS
- Obst. Carmen Miriam Segovia Matos  
MICRORED DE SALUD CANPACO

MINISTERIO DE SALUD  
RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO  
MICRO RED DE SALUD CHUPACA  
TRAMITE DOCUMENTARIO  
Fecha: 30 MAR. 2015  
Registra T.O. N°  
Hora: 2:30p. Firma: [Signature]

MICRO RED DE SALUD EL TAMBO  
Centro de Salud "Juan Panto del Riego"  
N° DE REGISTRO:  
06 ABR 2015  
RECEPCION  
Hora: 16:30 Folio: 01  
Firma: [Signature]

ASUNTO : BRINDAR FACILIDADES  
 ATENCIÓN : Coordinador(a) Capacitación  
 FECHA : Huancayo, 27 de Marzo del 2015

MINISTERIO DE SALUD  
CLAS HUAYUCACHI  
TRAMITE DOCUMENTARIO  
RECEPCION  
FECHA: 08-04-15  
Hora: 10:30 Firma: [Signature]

Mediante el presente me es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle que se le brindo la autorización a la Investigadoras: **KATIA MILAGROS CARHUAZ ZEVALLOS** y **KATHERINE JOHANA AIRE MERCADO**, egresadas de la Universidad Peruana Los Andes para realizar el Trabajo de Investigación "Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Valle del Mantaro" en la Red de Salud Valle del Mantaro y sus Micro redes, para lo cual se solicita brindar las facilidades correspondientes a fin de que puedan realizar con normalidad la aplicación del trabajo de investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente.



GOBIERNO REGIONAL JUNIN  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN  
RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO

Abog. Andrés Pineda Alfonso García  
JEFE UNIDAD RECURSOS HUMANOS  
C.A. N° 2388

Recibido  
 Dirección Regional de Salud - Junin  
 RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO  
 MICRO RED DE SALUD CONCEPCION  
 E. Gladys Ortiz Rojas  
 COORDINADOR REFERENCIA CONTRA REFERENCIA  
 SEGUROS PUBLICOS

50104105

RECIBIDO  
 M. RED - COMAS  
 RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO  
 DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN  
 GOBIERNO REGIONAL JUNIN

## Anexo N° 07

**POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INSTITUCIÓN: RED DE SALUD VALLE  
DEL MANTARO Y MICRORREDES**

**A. Red de salud Valle del Mantaro Sede Administrativa**

**Funcionarios:**

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
00	DIRECTOR GENERAL DE LA RSVM
01	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II
02	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I
03	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I
04	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
00	DIRECTOR GENERAL DE LA RSVM
02	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I

**Nombrados:**

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
00	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I
01	TECNICO ADMINISTRATIVO III
02	SECRETARIA V
03	SECRETARIA V
04	AUDITOR
05	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I
06	ARQUITECTO IV
07	ESPECIALISTA EN FINANZAS II
08	ECONOMISTA I
09	TECNICO EN PLANIFICACION II
10	TECNICO ADMINISTRATIVO I
11	TECNICO ADMINISTRATIVO I
12	SECRETARIA I
13	ABOGADO II
14	ABOGADO I
15	ABOGADO I
16	SUPERVISOR DE TALLER I
17	OPERADOR PAD III
18	TECNICO ADMINISTRATIVO I
19	TECNICO EN TRANSPORTES II
20	TECNICO EN TRANSPORTES II
21	TECNICO EN TRANSPORTES II
22	TECNICO EN TRANSPORTES I

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
00	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I
01	TECNICO ADMINISTRATIVO III
02	SECRETARIA V
04	AUDITOR
05	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I
06	ARQUITECTO IV
07	ESPECIALISTA EN FINANZAS II
08	ECONOMISTA I
09	TECNICO EN PLANIFICACION II
12	SECRETARIA I
13	ABOGADO II
14	ABOGADO I
18	TECNICO ADMINISTRATIVO I
19	TECNICO EN TRANSPORTES II
25	ELECTRICISTA III
43	OBSTETRIZ I
27	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I
34	SECRETARIA IV
35	TECNICO ADMINISTRATIVO I
36	MEDICO I
37	ENFERMERA I
38	INGENIERO I

23	MECANICO III
24	MECANICO III
25	ELECTRICISTA III
26	ARTESANO I
27	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I
28	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I
29	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II
30	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II
31	TECNICO ADMINISTRATIVO III
32	TECNICO ADMINISTRATIVO III
33	TECNICO ADMINISTRATIVO III
34	SECRETARIA IV
35	TECNICO ADMINISTRATIVO I
36	MEDICO I
37	ENFERMERA I
38	INGENIERO I
39	INGENIERO I
40	ASIST.SERV.RECURSOS NATURALES II
41	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II
42	MEDICO I
43	OBSTETRIZ I
44	ENFERMERA II
45	ENFERMERA II
46	QUIMICO FARMACEUTICO I
47	OPERADOR PAD III
48	OPERADOR PAD I
49	OPERADOR PAD I
50	ASISTENTA SOCIAL I

CAS:

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
00	SECRETARIA V
01	SECRETARIA V
02	SECRETARIA V
03	SECRETARIA IV
04	ABOGADO II
05	TECNICO EN PLANIFICACION II
06	SECRETARIA I
07	SECRETARIA I
08	TECNICO ADMINISTRATIVO I
09	TECNICO ADMINISTRATIVO I
10	TECNICO ADMINISTRATIVO III

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
00	SECRETARIA V
03	SECRETARIA IV
04	ABOGADO II
07	SECRETARIA I
08	TECNICO ADMINISTRATIVO I
13	AUDITOR
14	OPERADOR PAD III
17	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II
18	OPERADOR PAD I
19	ASISTENTA SOCIAL I
20	MEDICO I

11	SECRETARIA IV
12	AUDITOR
13	AUDITOR
14	OPERADOR PAD III
15	OPERADOR PAD III
16	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II
17	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II
18	OPERADOR PAD I
19	ASISTENTA SOCIAL I
20	ASISTENTA SOCIAL I
21	MEDICO I
22	MEDICO I
23	MEDICO I
24	MEDICO I
25	OBSTETRIZ I
26	OBSTETRIZ I
27	ENFERMERA II
28	ENFERMERA II
29	QUIMICO FARMACEUTICO I
30	QUIMICO FARMACEUTICO I
31	QUIMICO FARMACEUTICO I
32	INGENIERO I
33	INGENIERO I
34	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I
35	ELECTRICISTA III

21	ENFERMERA II
29	QUIMICO FARMACEUTICO I
32	INGENIERO I
34	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I

## B. Red de salud Valle del Mantaro Sede Microrred de Salud El Tambo

### Funcionarios:

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
000	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
000	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I

### Nombrados:

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
000	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I
001	MEDICO IV
002	MEDICO IV
003	MEDICO II
004	MEDICO II

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
000	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I
012	MEDICO I
020	CIRUJANO DENTISTA I
026	OBSTETRIZ IV
001	MEDICO IV

005	MEDICO II
006	MEDICO II
007	MEDICO II
008	MEDICO II
009	MEDICO II
010	MEDICO I
011	MEDICO I
012	MEDICO I
013	MEDICO I
014	MEDICO I
015	MEDICO I
016	CIRUJANO DENTISTA IV
017	CIRUJANO DENTISTA IV
018	CIRUJANO DENTISTA IV
019	CIRUJANO DENTISTA I
020	CIRUJANO DENTISTA I
021	CIRUJANO DENTISTA I
022	CIRUJANO DENTISTA I
023	OBSTETRIZ IV
024	OBSTETRIZ IV
025	OBSTETRIZ IV
026	OBSTETRIZ IV
027	OBSTETRIZ II
028	OBSTETRIZ II
029	OBSTETRIZ I
030	OBSTETRIZ I
031	OBSTETRIZ I
032	OBSTETRIZ I
033	OBSTETRIZ I
034	OBSTETRIZ I
035	OBSTETRIZ I
036	OBSTETRIZ I
037	OBSTETRIZ I
038	OBSTETRIZ I
039	OBSTETRIZ I
040	OBSTETRIZ I
041	OBSTETRIZ I
042	OBSTETRIZ I
043	OBSTETRIZ I
044	OBSTETRIZ I
045	ENFERMERA IV
046	ENFERMERA IV
047	ENFERMERA IV
048	ENFERMERA IV
049	ENFERMERA IV

005	MEDICO II
009	MEDICO II
018	CIRUJANO DENTISTA IV
019	CIRUJANO DENTISTA I
022	CIRUJANO DENTISTA I
023	OBSTETRIZ IV
036	OBSTETRIZ I
037	OBSTETRIZ I
078	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II
079	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
025	OBSTETRIZ IV
026	OBSTETRIZ IV
027	OBSTETRIZ II
038	OBSTETRIZ I
039	OBSTETRIZ I
040	OBSTETRIZ I
047	ENFERMERA IV
048	ENFERMERA IV
093	TECNICO EN ENFERMERIA II
094	TECNICO EN ENFERMERIA II
150	SUPERVISOR DE CONSERV. Y SERVICIOS II
151	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
117	TECNICO EN ENFERMERIA I
118	TECNICO SANITARIO I
030	OBSTETRIZ I
062	ENFERMERA II
045	ENFERMERA IV
063	ENFERMERA II

050	ENFERMERA IV
051	ENFERMERA IV
052	ENFERMERA IV
053	ENFERMERA IV
054	ENFERMERA IV
055	ENFERMERA IV
056	ENFERMERA IV
057	ENFERMERA IV
058	ENFERMERA IV
059	ENFERMERA IV
060	ENFERMERA IV
061	ENFERMERA IV
062	ENFERMERA II
063	ENFERMERA II
064	ENFERMERA II
065	ENFERMERA II
066	ENFERMERA II
067	ENFERMERA I
068	ENFERMERA I
069	ENFERMERA I
070	ENFERMERA I
071	ENFERMERA I
072	ENFERMERA I
073	ENFERMERA I
074	ENFERMERA I
075	ENFERMERA I
076	ENFERMERA I
077	ASISTENCIA SOCIAL IV
078	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II
079	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
080	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
081	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
082	ASISTENTE EN SERVICIO SOCIAL II
083	ASISTENTE EN SERVICIO SOCIAL II
084	TECNICO ADMINISTRATIVO III
085	TECNICO ADMINISTRATIVO III
086	TECNICO ADMINISTRATIVO III
087	TECNICO ADMINISTRATIVO I
088	OPERADOR PAD I
089	OPERADOR PAD I
090	OPERADOR PAD I
091	TECNICO EN ENFERMERIA II
092	TECNICO EN ENFERMERIA II
093	TECNICO EN ENFERMERIA II
094	TECNICO EN ENFERMERIA II



095	TECNICO EN ENFERMERIA II
096	TECNICO EN ENFERMERIA II
097	TECNICO EN ENFERMERIA II
098	TECNICO EN ENFERMERIA II
099	TECNICO EN ENFERMERIA II
100	TECNICO EN ENFERMERIA II
101	TECNICO EN ENFERMERIA II
102	TECNICO EN ENFERMERIA II
103	TECNICO EN ENFERMERIA II
104	TECNICO EN ENFERMERIA I
105	TECNICO EN ENFERMERIA I
106	TECNICO EN ENFERMERIA I
107	TECNICO EN ENFERMERIA I
108	TECNICO EN ENFERMERIA I
109	TECNICO EN ENFERMERIA I
110	TECNICO EN ENFERMERIA I
111	TECNICO EN ENFERMERIA I
112	TECNICO EN ENFERMERIA I
113	TECNICO EN ENFERMERIA I
114	TECNICO EN ENFERMERIA I
115	TECNICO EN ENFERMERIA I
116	TECNICO EN ENFERMERIA I
117	TECNICO EN ENFERMERIA I
118	TECNICO SANITARIO I
119	TECNICO SANITARIO I
120	TECNICO SANITARIO I
121	TECNICO SANITARIO I
122	TECNICO SANITARIO I
123	TECNICO SANITARIO I
124	TECNICO SANITARIO I
125	TECNICO SANITARIO I
126	TECNICO SANITARIO I
127	TECNICO SANITARIO I
128	TECNICO SANITARIO I
129	TECNICO SANITARIO I
130	TECNICO SANITARIO I
131	TECNICO SANITARIO I
132	TECNICO SANITARIO I
133	TECNICO SANITARIO I
134	TECNICO SANITARIO I
135	TECNICO SANITARIO I
136	TECNICO SANITARIO I
137	TECNICO SANITARIO I
138	TECNICO SANITARIO I
139	TECNICO SANITARIO I

140	TECNICO SANITARIO I
141	TECNICO SANITARIO I
142	TECNICO SANITARIO I
143	TECNICO EN LABORATORIO II
144	TECNICO EN LABORATORIO I
145	TECNICO EN LABORATORIO I
146	TECNICO EN LABORATORIO I
147	TECNICO EN LABORATORIO I
148	TECNICO EN ESTADISTICA I
149	ARTESANO II
150	SUPERVISOR DE CONSERV. Y SERVICIOS II
151	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
152	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
153	TRABAJADOR DE SERVICIO II
154	TRABAJADOR DE SERVICIO I
155	TRABAJADOR DE SERVICIO I
156	TRABAJADOR DE SERVICIO I
157	TRABAJADOR DE SERVICIO I

**CAS:**

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
000	MEDICO I
001	MEDICO I
002	MEDICO I
003	MEDICO I
004	MEDICO I
005	MEDICO I
006	MEDICO I
007	MEDICO I
008	MEDICO I
009	MEDICO I
010	MEDICO I
011	ENFERMERA II
012	ENFERMERA II
013	ENFERMERA II
014	ENFERMERA II
015	ENFERMERA II
016	ENFERMERA II
017	ENFERMERA II
018	ENFERMERA II
019	ENFERMERA II
020	ENFERMERA II

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
001	MEDICO I
011	ENFERMERA II
026	TECNICO ADMINISTRATIVO I
052	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
053	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
054	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
068	ASISTENCIA SOCIAL IV
069	ASISTENCIA SOCIAL IV
070	ASISTENCIA SOCIAL IV
080	TRABAJADOR DE SERVICIO I
081	TRABAJADOR DE SERVICIO I
082	TRABAJADOR DE SERVICIO I
083	TRABAJADOR DE SERVICIO I
093	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
094	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
095	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
020	ENFERMERA II
021	ENFERMERA II
022	ENFERMERA II
074	ASISTENCIA SOCIAL IV

021	ENFERMERA II
022	ENFERMERA II
023	ENFERMERA II
024	ENFERMERA II
025	ENFERMERA II
026	TECNICO ADMINISTRATIVO I
027	TECNICO ADMINISTRATIVO I
028	TECNICO ADMINISTRATIVO I
029	TECNICO ADMINISTRATIVO I
030	TECNICO ADMINISTRATIVO I
031	TECNICO ADMINISTRATIVO I
032	TECNICO ADMINISTRATIVO I
033	TECNICO ADMINISTRATIVO I
034	TECNICO ADMINISTRATIVO I
035	TECNICO ADMINISTRATIVO I
036	TECNICO ADMINISTRATIVO I
037	TECNICO ADMINISTRATIVO I
038	TECNICO EN LABORATORIO I
039	TECNICO EN LABORATORIO I
040	TECNICO EN LABORATORIO I
041	TECNICO EN LABORATORIO I
042	TECNICO EN LABORATORIO I
043	TECNICO EN LABORATORIO I
044	TECNICO EN LABORATORIO I
045	TECNICO EN LABORATORIO I
046	TECNICO EN LABORATORIO I
047	TECNICO EN LABORATORIO I
048	TECNICO EN LABORATORIO I
049	TECNICO EN LABORATORIO I
050	TECNICO EN LABORATORIO I
051	TECNICO EN LABORATORIO I
052	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
053	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
054	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
055	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
056	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
057	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
058	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
059	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
060	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
061	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
062	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
063	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
064	TECNICO EN ESTADISTICA I
065	TECNICO EN ESTADISTICA I

066	TECNICO EN ESTADISTICA I
067	TECNICO EN ESTADISTICA I
068	ASISTENCIA SOCIAL IV
069	ASISTENCIA SOCIAL IV
070	ASISTENCIA SOCIAL IV
071	ASISTENCIA SOCIAL IV
072	ASISTENCIA SOCIAL IV
073	ASISTENCIA SOCIAL IV
074	ASISTENCIA SOCIAL IV
075	ASISTENCIA SOCIAL IV
076	ASISTENCIA SOCIAL IV
077	ASISTENCIA SOCIAL IV
078	ASISTENCIA SOCIAL IV
079	ASISTENCIA SOCIAL IV
080	TRABAJADOR DE SERVICIO I
081	TRABAJADOR DE SERVICIO I
082	TRABAJADOR DE SERVICIO I
083	TRABAJADOR DE SERVICIO I
084	TRABAJADOR DE SERVICIO I
085	TRABAJADOR DE SERVICIO I
086	TRABAJADOR DE SERVICIO I
087	TRABAJADOR DE SERVICIO I
088	TRABAJADOR DE SERVICIO I
089	TRABAJADOR DE SERVICIO I
090	TRABAJADOR DE SERVICIO I
091	TRABAJADOR DE SERVICIO I
092	TRABAJADOR DE SERVICIO I
093	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
094	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
095	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II

### C. Red de salud Valle del Mantaro Sede Microrred de Salud Concepción

#### Funcionarios:

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
000	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
000	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I

#### Nombrados:

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
000	MEDICO IV
001	MEDICO IV
002	MEDICO IV
003	MEDICO III
004	MEDICO II
005	MEDICO II
006	MEDICO II
007	MEDICO II
008	MEDICO II
009	MEDICO I
010	MEDICO I
011	MEDICO I
012	MEDICO I
013	MEDICO I
014	CIRUJANO DENTISTA IV
015	CIRUJANO DENTISTA I
016	CIRUJANO DENTISTA I
017	OBSTETRIZ IV
018	OBSTETRIZ IV
019	OBSTETRIZ IV
020	OBSTETRIZ IV
021	OBSTETRIZ IV
022	OBSTETRIZ IV
023	OBSTETRIZ II
024	OBSTETRIZ II
025	OBSTETRIZ I
026	OBSTETRIZ I
027	OBSTETRIZ I
028	OBSTETRIZ I
029	OBSTETRIZ I
030	OBSTETRIZ I
031	OBSTETRIZ I

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
001	MEDICO IV
002	MEDICO IV
003	MEDICO III
004	MEDICO II
013	MEDICO I
014	CIRUJANO DENTISTA IV
015	CIRUJANO DENTISTA I
017	OBSTETRIZ IV
018	OBSTETRIZ IV
019	OBSTETRIZ IV
023	OBSTETRIZ II
024	OBSTETRIZ II
025	OBSTETRIZ I
026	OBSTETRIZ I
027	OBSTETRIZ I
040	OBSTETRIZ I
041	ENFERMERA IV
042	ENFERMERA IV
043	ENFERMERA IV
044	ENFERMERA IV
051	ENFERMERA IV
052	ENFERMERA IV
066	ENFERMERA I
067	ENFERMERA I
068	QUIMICO FARMACEUTICO I
069	ASISTENCIA SOCIAL IV
070	ASISTENCIA SOCIAL II
071	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II
072	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II
073	ASIST. EN SERVIC. RR.NN. II
075	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
077	TECNICO ADMINISTRATIVO III

032	OBSTETRIZ I
033	OBSTETRIZ I
034	OBSTETRIZ I
035	OBSTETRIZ I
036	OBSTETRIZ I
037	OBSTETRIZ I
038	OBSTETRIZ I
039	OBSTETRIZ I
040	OBSTETRIZ I
041	ENFERMERA IV
042	ENFERMERA IV
043	ENFERMERA IV
044	ENFERMERA IV
045	ENFERMERA IV
046	ENFERMERA IV
047	ENFERMERA IV
048	ENFERMERA IV
049	ENFERMERA IV
050	ENFERMERA IV
051	ENFERMERA IV
052	ENFERMERA IV
053	ENFERMERA IV
054	ENFERMERA IV
055	ENFERMERA IV
056	ENFERMERA IV
057	ENFERMERA IV
058	ENFERMERA II
059	ENFERMERA I
060	ENFERMERA I
061	ENFERMERA I
062	ENFERMERA I
063	ENFERMERA I
064	ENFERMERA I
065	ENFERMERA I
066	ENFERMERA I
067	ENFERMERA I
068	QUIMICO FARMACEUTICO I
069	ASISTENCIA SOCIAL IV
070	ASISTENCIA SOCIAL II
071	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II
072	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II
073	ASIST. EN SERVIC. RR.NN. II
074	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
075	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
076	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD I

086	TECNICO EN ENFERMERIA I
087	TECNICO EN ENFERMERIA I
105	TECNICO SANITARIO I
114	TECNICO EN LABORATORIO I
118	AUXILIAR EN LABORATORIO II

077	TECNICO ADMINISTRATIVO III
078	TECNICO ADMINISTRATIVO III
079	OPERADOR PAD I
080	TECNICO EN ENFERMERIA II
081	TECNICO EN ENFERMERIA II
082	TECNICO EN ENFERMERIA II
083	TECNICO EN ENFERMERIA II
084	TECNICO EN ENFERMERIA II
085	TECNICO EN ENFERMERIA II
086	TECNICO EN ENFERMERIA I
087	TECNICO EN ENFERMERIA I
088	TECNICO EN ENFERMERIA I
089	TECNICO EN ENFERMERIA I
090	TECNICO EN ENFERMERIA I
091	TECNICO EN ENFERMERIA I
092	TECNICO EN ENFERMERIA I
093	TECNICO EN ENFERMERIA I
094	TECNICO EN ENFERMERIA I
095	TECNICO EN ENFERMERIA I
096	TECNICO EN ENFERMERIA I
097	TECNICO EN ENFERMERIA I
098	TECNICO EN ENFERMERIA I
099	TECNICO EN ENFERMERIA I
100	TECNICO EN ENFERMERIA I
101	TECNICO SANITARIO I
102	TECNICO SANITARIO I
103	TECNICO SANITARIO I
104	TECNICO SANITARIO I
105	TECNICO SANITARIO I
106	TECNICO SANITARIO I
107	TECNICO SANITARIO I
108	TECNICO SANITARIO I
109	TECNICO SANITARIO I
110	TECNICO SANITARIO I
111	TECNICO SANITARIO I
112	TECNICO SANITARIO I
113	TECNICO EN ESTADISTICA I
114	TECNICO EN LABORATORIO I
115	ARTESANO III
116	SUPERVISOR DE CONSERV. Y SERVICIOS II
117	AUXILIAR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II
118	AUXILIAR EN LABORATORIO II
119	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
120	TRABAJADOR DE SERVICIOS I

**CAS:**

<b>POBLACIÓN</b>	
<b>CODIGO</b>	<b>CARGO</b>
000	MEDICO III
001	MEDICO I
002	TECNICO EN ENFERMERIA I
003	TECNICO EN ENFERMERIA I
004	TECNICO EN ENFERMERIA I
005	TECNICO EN ENFERMERIA I
006	TECNICO EN ENFERMERIA II
007	TECNICO SANITARIO I
008	TECNICO SANITARIO I
009	TECNICO SANITARIO I
010	TECNICO SANITARIO I
011	TECNICO SANITARIO I
012	TECNICO SANITARIO I
013	TECNICO SANITARIO I
014	TECNICO SANITARIO I
015	TECNICO SANITARIO I
016	TECNICO SANITARIO I
017	TECNICO SANITARIO I
018	TECNICO SANITARIO I
019	ASISTENCIA SOCIAL II
020	ASISTENCIA SOCIAL II
021	ASISTENCIA SOCIAL II
022	TECNICO EN LABORATORIO I
023	TECNICO EN LABORATORIO I
024	ARTESANO III
025	CHOFER I
026	AUXILIAR EN LABORATORIO II
027	AUXILIAR EN LABORATORIO II
028	TRABAJADOR DE SERVICIOS I
029	TRABAJADOR DE SERVICIOS I
030	TRABAJADOR DE SERVICIOS I
031	TRABAJADOR DE SERVICIOS I

<b>MUESTRA</b>	
<b>CODIGO</b>	<b>CARGO</b>
001	MEDICO I
002	TECNICO EN ENFERMERIA I
003	TECNICO EN ENFERMERIA I
009	TECNICO SANITARIO I
010	TECNICO SANITARIO I
018	TECNICO SANITARIO I
019	ASISTENCIA SOCIAL II
023	TECNICO EN LABORATORIO I
024	ARTESANO III
029	TRABAJADOR DE SERVICIOS I



## D. Red de salud Valle del Mantaro Sede Microrred de Salud Chupaca

### Funcionarios:

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
000	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
000	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I

### Nombrados:

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
000	MEDICO II
001	MEDICO II
002	MEDICO II
003	MEDICO II
004	MEDICO II
005	MEDICO II
006	MEDICO II
007	MEDICO II
008	MEDICO I
009	MEDICO I
010	MEDICO I
011	MEDICO I
012	MEDICO I
013	CIRUJANO DENTISTA IV
014	CIRUJANO DENTISTA II
015	CIRUJANO DENTISTA I
016	CIRUJANO DENTISTA I
017	CIRUJANO DENTISTA I
018	CIRUJANO DENTISTA IV
019	OBSTETRIZ IV
020	OBSTETRIZ IV
021	OBSTETRIZ IV
022	OBSTETRIZ II
023	OBSTETRIZ II
024	OBSTETRIZ II
025	OBSTETRIZ II
026	OBSTETRIZ II
027	OBSTETRIZ II
028	OBSTETRIZ II
029	OBSTETRIZ I
030	OBSTETRIZ I
031	OBSTETRIZ I

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
004	MEDICO II
005	MEDICO II
006	MEDICO II
007	MEDICO II
013	CIRUJANO DENTISTA IV
014	CIRUJANO DENTISTA II
015	CIRUJANO DENTISTA I
016	CIRUJANO DENTISTA I
023	OBSTETRIZ II
024	OBSTETRIZ II
025	OBSTETRIZ II
026	OBSTETRIZ II
033	ENFERMERA IV
034	ENFERMERA IV
035	ENFERMERA IV
036	ENFERMERA IV
037	ENFERMERA IV
038	ENFERMERA IV
070	QUIMICO FARMACEUTICO I
071	QUIMICO FARMACEUTICO I
072	QUIMICO FARMACEUTICO I
074	ASISTENTA SOCIAL IV
075	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II
076	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
077	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
078	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
079	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
080	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
085	TECNICO ADMINISTRATIVO III
086	TECNICO ADMINISTRATIVO I
087	SECRETARIA I
088	TECNICO EN ESTADISTICA II

<b>032</b>	OBSTETRIZ I
<b>033</b>	ENFERMERA IV
<b>034</b>	ENFERMERA IV
<b>035</b>	ENFERMERA IV
<b>036</b>	ENFERMERA IV
<b>037</b>	ENFERMERA IV
<b>038</b>	ENFERMERA IV
<b>039</b>	ENFERMERA IV
<b>040</b>	ENFERMERA IV
<b>041</b>	ENFERMERA IV
<b>042</b>	ENFERMERA IV
<b>043</b>	ENFERMERA IV
<b>044</b>	ENFERMERA IV
<b>045</b>	ENFERMERA IV
<b>046</b>	ENFERMERA IV
<b>047</b>	ENFERMERA IV
<b>048</b>	ENFERMERA IV
<b>049</b>	ENFERMERA IV
<b>050</b>	ENFERMERA IV
<b>051</b>	ENFERMERA II
<b>052</b>	ENFERMERA II
<b>053</b>	ENFERMERA II
<b>054</b>	ENFERMERA II
<b>055</b>	ENFERMERA II
<b>056</b>	ENFERMERA II
<b>057</b>	ENFERMERA II
<b>058</b>	ENFERMERA II
<b>059</b>	ENFERMERA II
<b>060</b>	ENFERMERA II
<b>061</b>	ENFERMERA II
<b>062</b>	ENFERMERA I
<b>063</b>	ENFERMERA I
<b>064</b>	ENFERMERA I
<b>065</b>	ENFERMERA I
<b>066</b>	ENFERMERA I
<b>067</b>	ENFERMERA I
<b>068</b>	ENFERMERA I
<b>069</b>	ENFERMERA I
<b>070</b>	QUIMICO FARMACEUTICO I
<b>071</b>	QUIMICO FARMACEUTICO I
<b>072</b>	QUIMICO FARMACEUTICO I
<b>073</b>	QUIMICO FARMACEUTICO I
<b>074</b>	ASISTENTA SOCIAL IV
<b>075</b>	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II
<b>076</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II

<b>089</b>	TECNICO EN LABORATORIO II
<b>090</b>	TECNICO EN LABORATORIO I
<b>091</b>	TECNICO EN ASISTENCIA SOCIAL I
<b>092</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>151</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
<b>152</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II

<b>077</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>078</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>079</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>080</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>081</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>082</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>083</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>084</b>	ASISTENTE EN SERVICIO SOCIAL I
<b>085</b>	TECNICO ADMINISTRATIVO III
<b>086</b>	TECNICO ADMINISTRATIVO I
<b>087</b>	SECRETARIA I
<b>088</b>	TECNICO EN ESTADISTICA II
<b>089</b>	TECNICO EN LABORATORIO II
<b>090</b>	TECNICO EN LABORATORIO I
<b>091</b>	TECNICO EN ASISTENCIA SOCIAL I
<b>092</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>093</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>094</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>095</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>096</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>097</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>098</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>099</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>100</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>101</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>102</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>103</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>104</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>105</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>106</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>107</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>108</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>109</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>110</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>111</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>112</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>113</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>114</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>115</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>116</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>117</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>118</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>119</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>120</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>121</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I

122	TECNICO SANITARIO I
123	TECNICO SANITARIO I
124	TECNICO SANITARIO I
125	TECNICO SANITARIO I
126	TECNICO SANITARIO I
127	TECNICO SANITARIO I
128	TECNICO SANITARIO I
129	TECNICO SANITARIO I
130	TECNICO SANITARIO I
131	TECNICO SANITARIO I
132	TECNICO SANITARIO I
133	TECNICO SANITARIO I
134	TECNICO SANITARIO I
135	TECNICO SANITARIO I
136	TECNICO SANITARIO I
137	TECNICO SANITARIO I
138	TECNICO SANITARIO I
139	TECNICO SANITARIO I
140	TECNICO SANITARIO I
141	TECNICO SANITARIO I
142	TECNICO SANITARIO I
143	TECNICO SANITARIO I
144	TECNICO SANITARIO I
145	TECNICO SANITARIO I
146	TECNICO SANITARIO I
147	ARTESANO III
148	ARTESANO II
149	ARTESANO II
150	ARTESANO II
151	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
152	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
153	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
154	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
155	AUXILIAR DE ENFERMERIA II

**CAS:**

<b>POBLACIÓN</b>	
<b>CODIGO</b>	<b>CARGO</b>
000	MEDICO II
001	MEDICO II
002	MEDICO II
003	MEDICO II
004	MEDICO I
005	MEDICO I
006	MEDICO I
007	CIRUJANO DENTISTA I
008	OBSTETRIZ IV
009	OBSTETRIZ IV
010	OBSTETRIZ IV
011	OBSTETRIZ I
012	OBSTETRIZ I
013	OBSTETRIZ I
014	ENFERMERA IV
015	ENFERMERA IV
016	ENFERMERA IV
017	QUIMICO FARMACEUTICO I
018	QUIMICO FARMACEUTICO I
019	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
020	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
021	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD I
022	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD I
023	TECNICO EN ENFERMERIA I
024	TECNICO EN ENFERMERIA I
025	TECNICO EN ENFERMERIA I
026	TECNICO EN ENFERMERIA I
027	TECNICO EN ENFERMERIA I
028	TECNICO SANITARIO I
029	TECNICO SANITARIO I
030	TECNICO SANITARIO I
031	TECNICO SANITARIO I
032	TECNICO SANITARIO I
033	TECNICO SANITARIO I
034	ARTESANO I
035	ARTESANO I
036	ARTESANO I
037	ARTESANO I
038	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
039	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
040	AUXILIAR DE ENFERMERIA II

<b>MUESTRA</b>	
<b>CODIGO</b>	<b>CARGO</b>
004	MEDICO I
009	OBSTETRIZ IV
010	OBSTETRIZ IV
018	QUIMICO FARMACEUTICO I
026	TECNICO EN ENFERMERIA I
027	TECNICO EN ENFERMERIA I
028	TECNICO SANITARIO I
040	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
041	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
049	TRABAJADOR DE SERVICIOS I
050	TRABAJADOR DE SERVICIOS I
051	TRABAJADOR DE SERVICIOS I
052	TRABAJADOR DE SERVICIOS I

041	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
042	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
043	AUXILIAR DE ENFERMERIA I
044	TRABAJADOR DE SERVICIOS III
045	TRABAJADOR DE SERVICIOS III
046	TRABAJADOR DE SERVICIOS III
047	TRABAJADOR DE SERVICIOS III
048	TRABAJADOR DE SERVICIOS I
049	TRABAJADOR DE SERVICIOS I
050	TRABAJADOR DE SERVICIOS I
051	TRABAJADOR DE SERVICIOS I
052	TRABAJADOR DE SERVICIOS I

### E. Red de salud Valle del Mantaro Sede Microrred de Salud La Libertad

#### Funcionarios:

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
000	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
000	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I

#### Nombrados:

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
000	MEDICO IV
001	MEDICO IV
002	MEDICO IV
003	MEDICO IV
004	MEDICO IV
005	MEDICO II
006	MEDICO II
007	MEDICO II
008	MEDICO II
009	MEDICO I
010	MEDICO I
011	MEDICO I
012	MEDICO I
013	MEDICO I
014	MEDICO I
015	CIRUJANO DENTISTA IV

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
000	MEDICO IV
001	MEDICO IV
004	MEDICO IV
005	MEDICO II
006	MEDICO II
014	MEDICO I
015	CIRUJANO DENTISTA IV
017	CIRUJANO DENTISTA I
018	OBSTETRIZ IV
022	OBSTETRIZ I
023	OBSTETRIZ I
030	ENFERMERA II
031	ENFERMERA I
036	ENFERMERA I
037	QUIMICO FARMACEUTICO IV
038	NUTRICIONISTA IV

<b>016</b>	CIRUJANO DENTISTA IV
<b>017</b>	CIRUJANO DENTISTA I
<b>018</b>	OBSTETRIZ IV
<b>019</b>	OBSTETRIZ IV
<b>020</b>	OBSTETRIZ II
<b>021</b>	OBSTETRIZ II
<b>022</b>	OBSTETRIZ I
<b>023</b>	OBSTETRIZ I
<b>024</b>	OBSTETRIZ I
<b>025</b>	OBSTETRIZ I
<b>026</b>	OBSTETRIZ I
<b>027</b>	ENFERMERA III
<b>028</b>	ENFERMERA II
<b>029</b>	ENFERMERA II
<b>030</b>	ENFERMERA II
<b>031</b>	ENFERMERA I
<b>032</b>	ENFERMERA I
<b>033</b>	ENFERMERA I
<b>034</b>	ENFERMERA I
<b>035</b>	ENFERMERA I
<b>036</b>	ENFERMERA I
<b>037</b>	QUIMICO FARMACEUTICO IV
<b>038</b>	NUTRICIONISTA IV
<b>039</b>	ASISTENTE SOCIAL IV
<b>040</b>	EDUCADOR PARA LA SALUD I
<b>041</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>042</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>043</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>044</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD I
<b>045</b>	TECNICO ADMINISTRATIVO III
<b>046</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>047</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>048</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>049</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>050</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>051</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>052</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>053</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>054</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>055</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>056</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>057</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>058</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>059</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>060</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I

<b>039</b>	ASISTENTE SOCIAL IV
<b>043</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>044</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD I
<b>045</b>	TECNICO ADMINISTRATIVO III
<b>046</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>049</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>050</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>061</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>062</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>073</b>	TECNICO EN ESTADISTICA II
<b>074</b>	TECNICO EN NUTRICION II
<b>087</b>	INSPECTOR SANITARIO II
<b>092</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
<b>093</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II

<b>061</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>062</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>063</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>064</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>065</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>066</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>067</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>068</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>069</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>070</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>071</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>072</b>	TECNICO EN ESTADISTICA II
<b>073</b>	TECNICO EN ESTADISTICA II
<b>074</b>	TECNICO EN NUTRICION II
<b>075</b>	TECNICO EN NUTRICION II
<b>076</b>	TECNICO EN NUTRICION II
<b>077</b>	ARTESANO IV
<b>078</b>	ARTESANO IV
<b>079</b>	ARTESANO III
<b>080</b>	ARTESANO III
<b>081</b>	ARTESANO III
<b>082</b>	ARTESANO III
<b>083</b>	ARTESANO II
<b>084</b>	ARTESANO II
<b>085</b>	ARTESANO I
<b>086</b>	ARTESANO I
<b>087</b>	INSPECTOR SANITARIO II
<b>088</b>	INSPECTOR SANITARIO II
<b>089</b>	SUPERVISOR DE CONSERV. Y SERVICIOS II
<b>090</b>	SUPERVISOR DE CONSERV. Y SERVICIOS I
<b>091</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
<b>092</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
<b>093</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II

**CAS:**

<b>POBLACIÓN</b>	
<b>CODIGO</b>	<b>CARGO</b>
<b>000</b>	MEDICO IV
<b>001</b>	MEDICO IV
<b>002</b>	MEDICO IV
<b>003</b>	ENFERMERA I
<b>004</b>	ENFERMERA I
<b>005</b>	ENFERMERA I

<b>MUESTRA</b>	
<b>CODIGO</b>	<b>CARGO</b>
<b>000</b>	MEDICO IV
<b>001</b>	MEDICO IV
<b>003</b>	ENFERMERA I
<b>004</b>	ENFERMERA I
<b>013</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>016</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I



<b>006</b>	ENFERMERA I
<b>007</b>	ENFERMERA I
<b>008</b>	ENFERMERA I
<b>009</b>	ENFERMERA I
<b>010</b>	ENFERMERA I
<b>011</b>	ENFERMERA I
<b>012</b>	ENFERMERA I
<b>013</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>014</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>015</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>016</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>017</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>018</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>019</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>020</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>021</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>022</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>023</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>024</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>025</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>026</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>027</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>028</b>	NUTRICIONISTA IV
<b>029</b>	NUTRICIONISTA IV
<b>030</b>	NUTRICIONISTA IV
<b>031</b>	NUTRICIONISTA IV
<b>032</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>033</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>034</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>035</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>036</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>037</b>	ASISTENTE SOCIAL IV
<b>038</b>	ASISTENTE SOCIAL IV
<b>039</b>	ASISTENTE SOCIAL IV
<b>040</b>	ASISTENTE SOCIAL IV
<b>041</b>	ASISTENTE SOCIAL IV
<b>042</b>	OBSTETRIZ IV
<b>043</b>	OBSTETRIZ IV
<b>044</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
<b>045</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
<b>046</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
<b>047</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
<b>048</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
<b>049</b>	SUPERVISOR DE CONSERV. Y SERVICIOS II
<b>050</b>	SUPERVISOR DE CONSERV. Y SERVICIOS I

<b>024</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>025</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>028</b>	NUTRICIONISTA IV
<b>033</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>034</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>041</b>	ASISTENTE SOCIAL IV
<b>042</b>	OBSTETRIZ IV
<b>044</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
<b>047</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
<b>051</b>	INSPECTOR SANITARIO II

051

INSPECTOR SANITARIO II

## F. Red de salud Valle del Mantaro Sede Microrred de Salud Chilca

### Funcionarios:

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
000	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
000	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I

### Nombrados:

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
000	MEDICO IV
001	MEDICO IV
002	MEDICO IV
003	MEDICO IV
004	MEDICO II
005	MEDICO II
006	MEDICO II
007	MEDICO II
008	MEDICO II
009	MEDICO II
010	MEDICO II
011	MEDICO II
012	MEDICO II
013	MEDICO II
014	MEDICO I
015	MEDICO I
016	MEDICO I
017	MEDICO I
018	MEDICO I
019	CIRUJANO DENTISTA IV
020	CIRUJANO DENTISTA IV
021	CIRUJANO DENTISTA III
022	CIRUJANO DENTISTA II
023	CIRUJANO DENTISTA I
024	CIRUJANO DENTISTA I
025	CIRUJANO DENTISTA I
026	CIRUJANO DENTISTA I
027	CIRUJANO DENTISTA I
028	OBSTETRIZ IV

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
000	MEDICO IV
001	MEDICO IV
005	MEDICO II
006	MEDICO II
018	MEDICO I
019	CIRUJANO DENTISTA IV
024	CIRUJANO DENTISTA I
028	OBSTETRIZ IV
029	OBSTETRIZ IV
036	OBSTETRIZ I
048	ENFERMERA IV
049	ENFERMERA IV
050	ENFERMERA IV
077	ENFERMERA II
078	ENFERMERA II
079	ENFERMERA I
080	ENFERMERA I
081	ENFERMERA I
089	QUIMICO FARMACEUTICO IV
092	QUIMICO FARMACEUTICO I
093	ASISTENTE SOCIAL IV
097	ASISTENTE SOCIAL I
098	ASIST. EN SERVIC. RR.NN. II
099	ASIST. EN SERVIC. RR.NN. II
100	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
101	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
102	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
109	ASISTENTE EN SERVICIO SOCIAL I
112	TECNICO EN ENFERMERIA II

<b>029</b>	OBSTETRIZ IV
<b>030</b>	OBSTETRIZ IV
<b>031</b>	OBSTETRIZ IV
<b>032</b>	OBSTETRIZ III
<b>033</b>	OBSTETRIZ II
<b>034</b>	OBSTETRIZ II
<b>035</b>	OBSTETRIZ I
<b>036</b>	OBSTETRIZ I
<b>037</b>	OBSTETRIZ I
<b>038</b>	OBSTETRIZ I
<b>039</b>	OBSTETRIZ I
<b>040</b>	OBSTETRIZ I
<b>041</b>	OBSTETRIZ I
<b>042</b>	OBSTETRIZ I
<b>043</b>	OBSTETRIZ I
<b>044</b>	OBSTETRIZ I
<b>045</b>	OBSTETRIZ I
<b>046</b>	OBSTETRIZ I
<b>047</b>	OBSTETRIZ I
<b>048</b>	ENFERMERA IV
<b>049</b>	ENFERMERA IV
<b>050</b>	ENFERMERA IV
<b>051</b>	ENFERMERA IV
<b>052</b>	ENFERMERA IV
<b>053</b>	ENFERMERA IV
<b>054</b>	ENFERMERA IV
<b>055</b>	ENFERMERA IV
<b>056</b>	ENFERMERA IV
<b>057</b>	ENFERMERA IV
<b>058</b>	ENFERMERA IV
<b>059</b>	ENFERMERA IV
<b>060</b>	ENFERMERA IV
<b>061</b>	ENFERMERA IV
<b>062</b>	ENFERMERA IV
<b>063</b>	ENFERMERA IV
<b>064</b>	ENFERMERA IV
<b>065</b>	ENFERMERA IV
<b>066</b>	ENFERMERA IV
<b>067</b>	ENFERMERA IV
<b>068</b>	ENFERMERA IV
<b>069</b>	ENFERMERA IV
<b>070</b>	ENFERMERA IV
<b>071</b>	ENFERMERA IV
<b>072</b>	ENFERMERA IV
<b>073</b>	ENFERMERA IV

<b>113</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>114</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>115</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>116</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>132</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>133</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>134</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>159</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>169</b>	TECNICO ADMINISTRATIVO III
<b>171</b>	TECNICO EN LABORATORIO I

<b>074</b>	ENFERMERA II
<b>075</b>	ENFERMERA II
<b>076</b>	ENFERMERA II
<b>077</b>	ENFERMERA II
<b>078</b>	ENFERMERA II
<b>079</b>	ENFERMERA I
<b>080</b>	ENFERMERA I
<b>081</b>	ENFERMERA I
<b>082</b>	ENFERMERA I
<b>083</b>	ENFERMERA I
<b>084</b>	ENFERMERA I
<b>085</b>	ENFERMERA I
<b>086</b>	ENFERMERA I
<b>087</b>	ENFERMERA I
<b>088</b>	ENFERMERA I
<b>089</b>	QUIMICO FARMACEUTICO IV
<b>090</b>	QUIMICO FARMACEUTICO IV
<b>091</b>	QUIMICO FARMACEUTICO IV
<b>092</b>	QUIMICO FARMACEUTICO I
<b>093</b>	ASISTENTE SOCIAL IV
<b>094</b>	ASISTENTE SOCIAL IV
<b>095</b>	ASISTENTE SOCIAL IV
<b>096</b>	ASISTENTE SOCIAL I
<b>097</b>	ASISTENTE SOCIAL I
<b>098</b>	ASIST. EN SERVIC. RR.NN. II
<b>099</b>	ASIST. EN SERVIC. RR.NN. II
<b>100</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>101</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>102</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>103</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>104</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>105</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>106</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>107</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>108</b>	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II
<b>109</b>	ASISTENTE EN SERVICIO SOCIAL I
<b>110</b>	ASISTENTE EN SERVICIO SOCIAL I
<b>111</b>	ASISTENTE EN SERVICIO SOCIAL I
<b>112</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>113</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>114</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>115</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>116</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>117</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>118</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II

<b>119</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>120</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>121</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>122</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>123</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>124</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>125</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>126</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>127</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>128</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>129</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>130</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>131</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>132</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>133</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>134</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>135</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>136</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>137</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>138</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>139</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>140</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>141</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>142</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>143</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>144</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>145</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>146</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>147</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>148</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>149</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>150</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>151</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>152</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>153</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>154</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>155</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>156</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>157</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>158</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>159</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>160</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>161</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>162</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>163</b>	TECNICO SANITARIO I

<b>164</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>165</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>166</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>167</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>168</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>169</b>	TECNICO ADMINISTRATIVO III
<b>170</b>	TECNICO EN ESTADISTICA II
<b>171</b>	TECNICO EN LABORATORIO I
<b>172</b>	TECNICO EN LABORATORIO I
<b>173</b>	TECNICO EN LABORATORIO I
<b>174</b>	TECNICO EN TRANSPORTE
<b>175</b>	ARTESANO II
<b>176</b>	CHOFER I
<b>177</b>	SUPERVISOR DE CONSERV. Y SERVICIOS II
<b>178</b>	SUPERVISOR DE CONSERV. Y SERVICIOS II
<b>179</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
<b>180</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
<b>181</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
<b>182</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
<b>183</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
<b>184</b>	TRABAJADOR DE SERVICIOS III
<b>185</b>	TRABAJADOR DE SERVICIOS III
<b>186</b>	TRABAJADOR DE SERVICIOS I
<b>187</b>	TRABAJADOR DE SERVICIOS I

**CAS:**

<b>POBLACIÓN</b>	
<b>CODIGO</b>	<b>CARGO</b>
<b>000</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>001</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>002</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>003</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>004</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>005</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>006</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>007</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>008</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>009</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>010</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>011</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>012</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>013</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>014</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I

<b>MUESTRA</b>	
<b>CODIGO</b>	<b>CARGO</b>
<b>000</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>001</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>010</b>	TECNICO EN ENFERMERIA II
<b>011</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>012</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>021</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>031</b>	OPERADOR PAD I
<b>040</b>	MEDICO II
<b>041</b>	MEDICO II
<b>042</b>	MEDICO IV
<b>043</b>	MEDICO IV
<b>050</b>	CIRUJANO DENTISTA III
<b>051</b>	OBSTETRIZ IV
<b>057</b>	OBSTETRIZ III

<b>015</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>016</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>017</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>018</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>019</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>020</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>021</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>022</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>023</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>024</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>025</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>026</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>027</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>028</b>	TECNICO EN ESTADISTICA II
<b>029</b>	OPERADOR PAD I
<b>030</b>	OPERADOR PAD I
<b>031</b>	OPERADOR PAD I
<b>032</b>	MEDICO II
<b>033</b>	MEDICO II
<b>034</b>	MEDICO II
<b>035</b>	MEDICO II
<b>036</b>	MEDICO II
<b>037</b>	MEDICO II
<b>038</b>	MEDICO II
<b>039</b>	MEDICO II
<b>040</b>	MEDICO II
<b>041</b>	MEDICO II
<b>042</b>	MEDICO IV
<b>043</b>	MEDICO IV
<b>044</b>	MEDICO IV
<b>045</b>	MEDICO IV
<b>046</b>	CIRUJANO DENTISTA IV
<b>047</b>	CIRUJANO DENTISTA IV
<b>048</b>	CIRUJANO DENTISTA IV
<b>049</b>	CIRUJANO DENTISTA III
<b>050</b>	CIRUJANO DENTISTA III
<b>051</b>	OBSTETRIZ IV
<b>052</b>	OBSTETRIZ IV
<b>053</b>	OBSTETRIZ IV
<b>054</b>	OBSTETRIZ IV
<b>055</b>	OBSTETRIZ IV
<b>056</b>	OBSTETRIZ III
<b>057</b>	OBSTETRIZ III
<b>058</b>	OBSTETRIZ III
<b>059</b>	OBSTETRIZ III

<b>060</b>	ASISTENTE SOCIAL IV
<b>061</b>	ASISTENTE SOCIAL IV
<b>062</b>	ASISTENTE SOCIAL IV
<b>063</b>	TRABAJADOR DE SERVICIOS I
<b>064</b>	TRABAJADOR DE SERVICIOS I
<b>065</b>	TRABAJADOR DE SERVICIOS I
<b>066</b>	TRABAJADOR DE SERVICIOS I

### G. Red de salud Valle del Mantaro Sede Microrred de Salud Comas

#### Funcionarios:

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
<b>01</b>	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
<b>01</b>	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I

#### Nombrados:

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
<b>01</b>	MEDICO I
<b>02</b>	MEDICO I
<b>03</b>	CIRUJANO DENTISTA I
<b>04</b>	OBSTETRIZ II
<b>05</b>	OBSTETRIZ II
<b>06</b>	OBSTETRIZ I
<b>07</b>	ENFERMERA IV
<b>08</b>	ENFERMERA IV
<b>09</b>	ENFERMERA IV
<b>10</b>	ENFERMERA IV
<b>11</b>	ENFERMERA II
<b>12</b>	ENFERMERA II
<b>13</b>	ENFERMERA I
<b>14</b>	ENFERMERA I
<b>15</b>	ENFERMERA I
<b>16</b>	ENFERMERA I
<b>17</b>	ENFERMERA I
<b>18</b>	ENFERMERA I
<b>19</b>	ENFERMERA I
<b>20</b>	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I
<b>21</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>22</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>23</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
<b>01</b>	MEDICO I
<b>02</b>	MEDICO I
<b>03</b>	CIRUJANO DENTISTA I
<b>06</b>	OBSTETRIZ I
<b>07</b>	ENFERMERA IV
<b>08</b>	ENFERMERA IV
<b>09</b>	ENFERMERA IV
<b>18</b>	ENFERMERA I
<b>19</b>	ENFERMERA I
<b>20</b>	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I
<b>21</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>25</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>26</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>27</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>28</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>29</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>30</b>	TECNICO SANITARIO I
<b>36</b>	AUXILIAR DE ENFERMERIA II



24	TECNICO EN ENFERMERIA I
25	TECNICO EN ENFERMERIA I
26	TECNICO EN ENFERMERIA I
27	TECNICO EN ENFERMERIA I
28	TECNICO EN ENFERMERIA I
29	TECNICO SANITARIO I
30	TECNICO SANITARIO I
31	TECNICO SANITARIO I
32	TECNICO SANITARIO I
33	TECNICO SANITARIO I
34	TECNICO SANITARIO I
35	TECNICO SANITARIO I
36	AUXILIAR DE ENFERMERIA II

**CAS:**

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
01	MEDICO I
02	MEDICO I
03	OBSTETRIZ I
04	OBSTETRIZ I
05	OBSTETRIZ I
06	ENFERMERA IV
07	ENFERMERA IV
08	ENFERMERA II
09	ENFERMERA II
10	ASISTENTA SOCIAL IV
11	TECNICO ADMINISTRATIVO I
12	TECNICO ADMINISTRATIVO I
13	TECNICO ADMINISTRATIVO I
14	TECNICO EN ENFERMERIA II
15	TECNICO EN ENFERMERIA II
16	TECNICO EN ENFERMERIA I
17	TECNICO EN ENFERMERIA I
18	TECNICO SANITARIO I
19	TECNICO SANITARIO I
20	TECNICO SANITARIO I
21	TECNICO SANITARIO I
22	TECNICO SANITARIO I
23	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
24	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
25	AUXILIAR DE ENFERMERIA II

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
02	MEDICO I
04	OBSTETRIZ I
08	ENFERMERA II
09	ENFERMERA II
13	TECNICO ADMINISTRATIVO I
14	TECNICO EN ENFERMERIA II
15	TECNICO EN ENFERMERIA II
16	TECNICO EN ENFERMERIA I
17	TECNICO EN ENFERMERIA I
21	TECNICO SANITARIO I
22	TECNICO SANITARIO I
23	AUXILIAR DE ENFERMERIA II
25	AUXILIAR DE ENFERMERIA II

## H. Red de salud Valle del Mantaro Sede Microrred de Salud Canipaco

### Funcionarios:

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
00	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
00	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I

### Nombrados:

POBLACIÓN	
CODIGO	CARGO
00	MEDICO II
01	MEDICO I
02	MEDICO I
03	MEDICO I
04	MEDICO I
05	CIRUJANO DENTISTA I
06	OBSTETRIZ I
07	OBSTETRIZ I
08	OBSTETRIZ I
09	OBSTETRIZ I
10	ENFERMERA IV
11	ENFERMERA II
12	ENFERMERA II
13	ENFERMERA II
14	ENFERMERA I
15	ENFERMERA I
16	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I
17	TECNICO ADMINISTRATIVO I
18	TECNICO EN ENFERMERIA I
19	TECNICO EN ENFERMERIA I
20	TECNICO SANITARIO I
21	AUXILIAR DE ENFERMERIA I

MUESTRA	
CODIGO	CARGO
00	MEDICO II
01	MEDICO I
02	MEDICO I
05	CIRUJANO DENTISTA I
06	OBSTETRIZ I
08	OBSTETRIZ I
10	ENFERMERA IV
11	ENFERMERA II
12	ENFERMERA II
14	ENFERMERA I
16	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I
17	TECNICO ADMINISTRATIVO I
19	TECNICO EN ENFERMERIA I
20	TECNICO SANITARIO I
21	AUXILIAR DE ENFERMERIA I

**CAS:**

<b>POBLACIÓN</b>	
<b>CODIGO</b>	<b>CARGO</b>
<b>00</b>	ENFERMERA II
<b>01</b>	ENFERMERA I
<b>02</b>	ENFERMERA I
<b>03</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>04</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>05</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>06</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>07</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I

<b>MUESTRA</b>	
<b>CODIGO</b>	<b>CARGO</b>
<b>00</b>	ENFERMERA II
<b>01</b>	ENFERMERA I
<b>02</b>	ENFERMERA I
<b>03</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>04</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I
<b>05</b>	TECNICO EN ENFERMERIA I

## Anexo N° 08

## DESEMPEÑO LABORAL

## CLIMA ORGANIZACIONAL \* ESPÍRITU DE EQUIPO

## Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	0,574	0,041	12,986	0,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,584	0,040	13,354	0,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos		346			

Según la correlación de Spearman se observa una correlación directa positiva media de 0.584.

## CLIMA ORGANIZACIONAL \* LIDERAZGO

## Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	0,591	0,045	13,597	0,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,561	0,043	12,570	0,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos		346			

Según la correlación de Spearman se observa una correlación directa positiva media de 0.561.

**CLIMA ORGANIZACIONAL \* RESPONSABILIDAD****Medidas simétricas**

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo R de persona	0,452	0,049	9,405	0,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	0,404	0,049	8,181	0,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos	346			

Según la correlación de Spearman se observa una correlación directa positiva débil de 0.404.

**CLIMA ORGANIZACIONAL \* ACTITUD E INICIATIVA****Medidas simétricas**

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo R de persona	0,465	0,049	9,747	0,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	0,425	0,048	8,708	0,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos	346			

Según la correlación de Spearman se observa una correlación directa positiva débil de 0.425.

## CLIMA ORGANIZACIONAL \* CALIDAD DE TRABAJO

### Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	0,610	0,038	14,276	0,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,571	0,040	12,887	0,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos		346			

Según la correlación de Spearman se observa una correlación directa positiva media de 0.571.

## CLIMA ORGANIZACIONAL \* ENFOQUE EN LOS RESULTADOS

### Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	0,418	0,047	8,524	0,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,403	0,048	8,173	0,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos		346			

Según la correlación de Spearman se observa una correlación directa positiva débil de 0.403.

## Anexo N° 09

## CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS

<b>ENTIDAD:</b>		DIRECCION DE RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO					
<b>SECTOR:</b>		SALUD - GOBIERNO REGIONAL JUNIN					
<b>I.</b>		DENOMINACION DEL ORGANO: DIRECCION EJECUTIVA					
<b>I.1</b>		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA:					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFI- CACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
001	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	D4-05-290-2	SP-DS	1	1		1
002	TECNICO ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
003	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	4	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	3		1
<b>III.</b>		DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL					
<b>III.1</b>		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA:					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFI- CACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
004	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	D3-05-295-1	SP-EJ	1		1	1
005	AUDITOR	P4-05-338-3	SP-ES	3	1		
006	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	P3-05-338-1	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	2	1	1
<b>IV</b>		DENOMINACION DEL ORGANO: OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO					
<b>IV.1</b>		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA:					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFI- CACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
007	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	D3-05-295-1	SP-EJ	1	1		
008	ARQUITECTO IV	P5-35-058-3	SP-ES	1	1		
009	ESPECIALISTA EN FINANZAS II	P3-50-525-1	SP-ES	1	1		
010	ECONOMISTA I	P3-20-305-1	SP-ES	1		1	
011	TECNICO EN PLANIFICACION II	T5-05-805-1	SP-AP	2	1		
012	TECNICO ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	1	1		
013	SECRETARIA I	T1-05-675-1	SP-AP	3		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				7	5	2	
<b>V.</b>		DENOMINACION DEL ORGANO: OFICINA DE ASESORIA JURIDICA					
<b>V.1</b>		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA:					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFI- CACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
014	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	D3-05-295-1	SP-EJ	1		1	
015	ABOGADO II	P4-40-005-2	SP-ES	2	1		
016/017	ABOGADO I	P3-40-005-1	SP-ES	2		2	
018	TECNICO ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	3	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				5	2	3	
<b>VI</b>		DENOMINACION DEL ORGANO: OFICINA DE ADMINISTRACION					

VI. 1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA:							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
019	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	D3-05-295-1	SP-EJ	1	1		
020	SECRETARIA IV	T4-05-675-4	SP-AP	2	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2		
VI. 1 DENOMINACION DEL ORGANO: OFICINA DE ADMINISTRACION							
VI. 1. 1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: UNIDAD DE LOGISTICA							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
021	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D2-05-695-1	SP-EJ	1		1	
022	SUPERVISOR DE TALLER I	P3-05-700-1	SP-ES	1	1		
023/024	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II OPERADOR PAD	P2-05-066-2	SP-ES	2	2		
025	III	T4-05-595-3	SP-AP	3	1		
026/029	TECNICO ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	4	4		
030	TECNICO ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	1	1		
031/033	TECNICO EN TRANSPORTES II	T5-60-830-2	SP-AP	3	3		
034	TECNICO EN TRANSPORTES I	T4-60-830-1	SP-AP	1	1		
035/036	MECANICO III	T4-05-510-3	SP-AP	2	2		
037	ELECTRICISTA III	T4-45-320-3	SP-AP	2	1		
038	ARTESANO I	T2-30-060-1	SP-AP	1	1		
039	SECRETARIA IV	T4-05-675-4	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				19	18	1	
VI. 2 DENOMINACION DEL ORGANO: OFICINA DE ADMINISTRACION							
V. 1. 2 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: UNIDAD DE ECONOMIA							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
040	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D2-05-695-1	SP-EJ	1		1	
041	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	P3-05-338-1	SP-ES	2	1		
042/044	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	P2-05-066-2	SP-ES	5	3		
045/046	TECNICO ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	2	2		
047	TECNICO ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	1	1		
048	SECRETARIA IV	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				9	8	1	
VI. 3 DENOMINACION DEL ORGANO: OFICINA DE ADMINISTRACION							
VI. 1. 3 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
049	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D2-05-695-1	SP-EJ	1	1		
050	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
051	ASISTENTA SOCIAL I	P3-55-078-1	SP-ES	3		1	
052/053	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	P2-05-338-2	SP-ES	2	2		
054/055	TECNICO ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	2	2		
056	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				8	7	1	
VII. DENOMINACION DEL ORGANO: DIRECCION DE SALUD DE LAS PERSONAS							



VII.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA:							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
057	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-695-3	SP-EJ	1	1		
058	MEDICO I	P3-35-435-1	SP-ES	5		1	
059	OBSTETRIZ I	P3-05-405-1	SP-ES	3		1	
060/061	ENFERMERA II	P4-50-325-2	SP-ES	4	2		
062	QUIMICO FARMACEUTICO I OPERADOR PAD	P3-45-645-1	SP-ES	3		1	
063	I	T2-05-595-1	SP-AP	1		1	
064	SECRETARIA I	T1-05-675-1	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				8	3	5	
VIII. DENOMINACION DEL ORGANO: DIRECCION DE INTELIGENCIA SANITARIA							
VIII.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA:							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
065	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-695-3	SP-EJ	1		1	1
066	MEDICO I	P3-35-435-1	SP-ES	1		1	
067	ENFERMERA I	P3-50-325-1	SP-ES	1		1	
068/069	INGENIERO I	P3-35-435-1	SP-ES	4		2	
070	II ASIST.SERV.RECURSOS NATURALES	P1-45-075-1	SP-ES	1	1		
071	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II OPERADOR PAD	P2-05-338-2	SP-ES	1	1		
072	III	T4-05-595-3	SP-AP	1	1		
073/075	I OPERADOR PAD	T2-05-595-1	SP-AP	3	3		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				11	6	5	

TOTAL SEDE ADMINISTRATIVA

92 73 19 3

IX. NOMINACION DEL ORGANO: CRORED DE SALUD EL TAMBO							
IX.1 NOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA:							
º ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
076	RECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	3-05-695-3	SP-EJ	1		1	1
077/078	EDICO IV	6-50-525-4	SP-ES	2	2		
079/085	EDICO II	4-50-525-2	SP-ES	7	7		
086/091	EDICO I	3-50-525-1	SP-ES	11	2	4	
092/094	RUJANO DENTISTA IV	6-50-215-4	SP-ES	3	3		
095/098	RUJANO DENTISTA I	3-50-215-1	SP-ES	4	3	1	
099/102	STETRIZ IV	6-50-215-4	SP-ES	4	4		
103/104	STETRIZ II	4-50-540-2	SP-ES	2	2		
105/120	STETRIZ I	3-50-540-1	SP-ES	16	16		
121/137	IFERMERA IV	6-50-325-4	SP-ES	17	17		
138/142	IFERMERA II	4-50-325-2	SP-ES	15	5		
143/152	IFERMERA I	3-50-325-1	SP-ES	20	10		
153	ISTENCIA SOCIAL IV	6-55-078-4	SP-ES	12	1		
154	ISTENTE ADMINISTRATIVO II	2-05-066-2	SP-ES	1	1		
155/157	ISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II	2-50-076-2	SP-ES	6	3		
158/159	ISTENTE EN SERVICIO SOCIAL II	2-55-071-2	SP-ES	2	2		
160/162	CNICO ADMINISTRATIVO III	5-05-707-3	SP-AP	3	3		
163	CNICO ADMINISTRATIVO I	3-05-707-1	SP-AP	12	1		

164/166	OPERADOR PAD I	2-05-595-1	SP-AP	3	3		
167/179	TECNICO EN ENFERMERIA II	5-50-757-2	SP-AP	13	13		
180/193	TECNICO EN ENFERMERIA I	4-50-757-1	SP-AP	14	13	1	
194/218	TECNICO SANITARIO I	5-50-845-1	SP-AP	25	25		
219	TECNICO EN LABORATORIO II	5-50-785-2	SP-AP	1	1		
220/223	TECNICO EN LABORATORIO I	4-50-785-2	SP-AP	14	4		
224	TECNICO EN ESTADISTICA I	5-05-760-2	SP-AP	4	1		
225	OPERARIO TECNICO II	3-30-060-2	SP-AP	1	1		
226	SUPERVISOR DE CONSERV. Y SERVICIOS II	5-05-690-2	SP-AP	1	1		
227/228	ASISTENTE AUXILIAR DE ENFERMERIA I	3-50-125-1	SP-AP	12	2		
229	OPERADOR DE SERVICIO II	2-05-870-2	SP-AP	1	1		
230/237	OPERADOR DE SERVICIO I	1-05-870-1	SP-AP	17	8		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>255</b>	<b>248</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

IX. DENOMINACION DEL ORGANO: <b>REDES DE SALUD CONCEPCION</b>							
IX. 2 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA:							
ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	ASIGNIFICACION	TOTAL	DISTRIBUCION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
238	COORDINADOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-695-3	SP-EJ	1		1	1
239/241	COORDINADOR IV	P6-50-525-4	SP-ES	3	3		
242	COORDINADOR III	P5-50-525-3	SP-ES	2	2		
243/247	COORDINADOR II	P4-50-525-2	SP-ES	5	5		
248/252	COORDINADOR I	P3-50-525-1	SP-ES	6	1	5	
253	ASISTENTE TECNICO DENTISTA IV	P44-50-215-2	SP-ES	1	1		
254/255	ASISTENTE TECNICO DENTISTA I	P3-50-215-1	SP-ES	2	1	1	
256/261	ASISTENTE TECNICO FARMACIA IV	P6-50-540-4	SP-ES	6	6		
262	ASISTENTE TECNICO FARMACIA III	P5-50-540-3	SP-ES	1	1		
263	ASISTENTE TECNICO FARMACIA II	P4-50-540-2	SP-ES	1	1		
264/269	ASISTENTE TECNICO FARMACIA I	P3-50-540-1	SP-ES	6	5	1	
270/286	ASISTENTE TECNICO FARMACIA IV	P6-50-325-4	SP-ES	17	17		
287	ASISTENTE TECNICO FARMACIA II	P4-50-325-2	SP-ES	1	1		
288/296	ASISTENTE TECNICO FARMACIA I	P3-50-325-1	SP-ES	9	6	3	
297	ASISTENTE TECNICO FARMACEUTICO I	P3-50-650-1	SP-ES	1	1		
298	ASISTENTE TECNICO ATENCION SOCIAL IV	P6-55-078-4	SP-ES	1	1		
299	ASISTENTE TECNICO ATENCION SOCIAL II	P4-55-078-2	SP-ES	4	4		
300	ASISTENTE TECNICO ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
301	ASISTENTE TECNICO ADMINISTRATIVO II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
302	ASISTENTE TECNICO EN SERVIC. RECURSOS NATURALES II	P2-45-075-2	SP-ES	1	1		
303/304	ASISTENTE TECNICO EN SERVICIOS DE SALUD II	P2-50-076-2	SP-ES	2	2		
305	ASISTENTE TECNICO EN SERVICIOS DE SALUD I	P1-50-076-1	SP-ES	1	1		
306/307	ASISTENTE TECNICO ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	2	2		
308	OPERADOR PAD I	2-05-595-1	SP-AP	1	1		
309/314	TECNICO EN ENFERMERIA II	T5-50-757-2	SP-AP	7	7		
315/332	TECNICO EN ENFERMERIA I	T4-50-757-1	SP-AP	18	16	2	
333/356	TECNICO SANITARIO I	T5-50-845-1	SP-AP	24	24		
357	TECNICO EN ESTADISTICA I	T4-05-760-1	SP-AP	1	1		
358	TECNICO EN LABORATORIO I	T4-50-785-1	SP-AP	3	3		
359/360	OPERARIO TECNICO III	T4-30-060-3	SP-AP	2	2		
361	OPERARIO TECNICO I	T2-60-245-1	SP-AP	1	1		
362	SUPERVISOR DE CONSERV. Y SERVICIOS II	A5-05-690-2	SP-AP	1	1		
363	ASISTENTE AUXILIAR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	A4-05-160-2	SP-AP	1	1		
364	ASISTENTE AUXILIAR EN LABORATORIO II	A4-45-137-2	SP-AP	3	3		
365	ASISTENTE AUXILIAR DE ENFERMERIA I	A3-50-125-1	SP-AP	1	1		
366/370	OPERADOR DE SERVICIOS I	A1-05-870-1	SP-AP	5	5		

LA UNIDAD ORGANICA
--------------------

154	41	13	1
-----	----	----	---

IX. IX. 3	MICRORED DE SALUD CHUPACA						
	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA:						
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
371	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-695-3	SP-EJ	1		1	1
372/383	MEDICO II	P4-50-525-2	SP-ES	12	12		
384/389	MEDICO I	P3-50-525-1	SP-ES	8	2	6	
390	CIRUJANO DENTISTA IV	P6-50-215-4	SP-ES	1	1		
391	CIRUJANO DENTISTA II	P4-50-215-2	SP-ES	1	1		
392/395	CIRUJANO DENTISTA I	P3-50-215-1	SP-ES	4	3	1	
396/397	OBSTETRIZ IV	P6-50-540-4	SP-ES	6	6		
398/404	OBSTETRIZ II	P4-50-540-2	SP-ES	7	7		
405/411	OBSTETRIZ I	P3-50-540-1	SP-ES	7	4	3	
412/422	ENFERMERA IV	P6-50-325-4	SP-ES	21	21		
423/433	ENFERMERA II	P4-50-325-2	SP-ES	11	11		
434/441	ENFERMERA I	P3-50-325-1	SP-ES	8	6	2	
442	QUIMICO FARMACEUTICO I	P3-50-650-1	SP-ES	6	6		
443	ASISTENTA SOCIAL IV	P6-55-078-4	SP-ES	1	1		
444	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	P2-05-066-2	SP-ES	1	1		
445/448	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II	P2-50-076-2	SP-ES	10	10		
449/450	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD I	P1-50-076-1	SP-ES	2	2		
451	ASISTENTE EN SERVICIO SOCIAL I	P1-55-071-1	SP-ES	1	1		
452	TECNICO ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
453	TECNICO ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	1	1		
454	SECRETARIA I	T1-05-675-1	1	1			
455	TECNICO EN ESTADISTICA II	T5-05-760-2	SP-AP	1	1		
456	TECNICO EN LABORATORIO II	T5-50-785-2	SP-AP	1	1		
457	TECNICO EN LABORATORIO I	T4-50-785-1	SP-AP	1	1		
458	TECNICO EN ASISTENCIA SOCIAL I	T4-55-738-1	SP-AP	1	1		
459/469	TECNICO EN ENFERMERIA II	T5-50-757-2	SP-AP	11	11		
470/489	TECNICO EN ENFERMERIA I	T4-50-757-1	SP-AP	24	18	6	
490/520	TECNICO SANITARIO I	T5-50-845-1	SP-AP	31	31		
521	ARTESANO III	T4-30-060-3	SP-AP	1	1		
522/524	ARTESANO II	T3-30-060-2	SP-AP	3	3		
525/526	ARTESANO I	T2-30-060-1	SP-AP	4	4		
527/528	SUPERVISOR DE CONSERV. Y SERVICIOS II	A5-05-690-2	SP-AP	2	2		
529/530	AUXILIAR DE ENFERMERIA II	A4-50-125-2	SP-AP	10	10		
531/532	AUXILIAR DE ENFERMERIA I	A3-50-125-1	SP-AP	2	1	1	
533/536	TRABAJADOR DE SERVICIOS III	A4-05-870-4	SP-AP	4	4		
537/541	TRABAJADOR DE SERVICIOS I	A1-05-870-1	SP-AP	5	5		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>210</b>	<b>157</b>	<b>14</b>	<b>1</b>

IX. IX. 4	MICRORED DE SALUD LA LIBERTAD						
	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA:						
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
542	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-695-3	SP-EJ	1		1	1
543/547	MEDICO IV	P6-50-525-4	SP-ES	8	8		

548/551	MEDICO II	P4-50-525-2	SP-ES	4	4		
552/557	MEDICO I	P3-50-525-1	SP-ES	6	1	5	
558/559	CIRUJANO DENTISTA IV	P6-50-215-4	SP-ES	2	2		
560	CIRUJANO DENTISTA I	P3-50-215-1	SP-ES	1		1	
561/562	OBSTETRIZ IV	P6-50-540-4	SP-ES	4	4		
563/564	OBSTETRIZ II	P4-50-540-2	SP-ES	2	2		
565/569	OBSTETRIZ I	P3-50-540-1	SP-ES	5	3	2	
570/575	ENFERMERA IV	P6-50-325-4	SP-ES	6	6		
576	ENFERMERA III	P5-50-325-3	SP-ES	1	1		
577/579	ENFERMERA II	P4-50-325-2	SP-ES	3	3		
580/587	ENFERMERA I	P3-50-325-1	SP-ES	16	14	2	
588	QUIMICO FARMACEUTICO IV	P6-50-650-4	SP-ES	1	1		
589	NUTRICIONISTA IV	P6-50-535-4	SP-ES	5	5		
590	ASISTENTE SOCIAL IV	P6-55-078-4	SP-ES	6	6		
591	EDUCADOR PARA LA SALUD I	P3-50-315-1	SP-ES	1	1		
592/595	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II	P2-50-076-2	SP-ES	6	6		
596	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD I	P1-50-076-1	SP-ES	1	1		
597	TECNICO ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
598/600	TECNICO EN ENFERMERIA II	T5-50-757-2	SP-AP	18	18		
601/614	TECNICO EN ENFERMERIA I	T4-50-757-1	SP-AP	14	12	2	
615/625	TECNICO SANITARIO I	T5-50-845-1	SP-AP	11	11		
626/627	TECNICO EN ESTADISTICA II	T5-05-760-2	SP-AP	2	2		
628/630	TECNICO EN NUTRICION II	T5-50-797-3	SP-AP	3	3		
631/632	ARTESANO IV	T5-30-060-4	SP-AP	2	2		
633/636	ARTESANO III	T4-30-060-3	SP-AP	4	4		
637/638	ARTESANO II	T3-30-060-2	SP-AP	2	2		
639/640	ARTESANO I	T2-30-060-1	SP-AP	2	2		
641/642	INSPECTOR SANITARIO II	T3-50-480-1	SP-AP	3	3		
643	SUPERVISOR DE CONSERV. Y SERVICIOS II	A5-05-690-2	SP-AP	2	2		
644	SUPERVISOR DE CONSERV. Y SERVICIOS I	A4-05-690-1	SP-AP	2	2		
645/646	AUXILIAR DE ENFERMERIA II	A4-50-125-2	SP-AP	8	8		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>147</b>	<b>134</b>	<b>13</b>	<b>1</b>

IX.	DENOMINACION DEL ORGANO: MICRORED DE SALUD CHILCA							
	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA:							
IX. 5	Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
						O	P	
	647	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-695-3	SP-EJ	1		1	1
	648/651	MEDICO IV	P6-50-525-4	SP-ES	8	8		
	652/661	MEDICO II	P4-50-525-2	SP-ES	20	20		
	662/666	MEDICO I	P3-50-525-1	SP-ES	5	2	3	
	667/668	CIRUJANO DENTISTA IV	P6-50-215-4	SP-ES	5	5		
	669	CIRUJANO DENTISTA III	P5-50-215-3	SP-ES	3	3		
	670	CIRUJANO DENTISTA II	P4-50-215-2	SP-ES	1	1		
	671/675	CIRUJANO DENTISTA I	P3-50-215-1	SP-ES	5	4	1	
	676/679	OBSTETRIZ IV	P6-50-540-4	SP-ES	9	9		
	680	OBSTETRIZ III	P5-50-540-3	SP-ES	5	5		
	681/682	OBSTETRIZ II	P4-50-540-2	SP-ES	2	2		
	683/695	OBSTETRIZ I	P3-50-540-1	SP-ES	13	12	1	
	696/721	ENFERMERA IV	P6-50-325-4	SP-ES	26	26		
	722/726	ENFERMERA II	P4-50-325-2	SP-ES	5	5		
	727/735	ENFERMERA I	P3-50-325-1	SP-ES	10	10		
	736	QUIMICO FARMACEUTICO IV	P6-50-650-6	SP-ES	3	3		

737	QUIMICO FARMACEUTICO I	P3-50-650-1	SP-ES	1	1		
738/740	ASISTENTE SOCIAL IV	P6-55-078-4	SP-ES	6	6		
741/742	ASISTENTE SOCIAL I	P3-55-078-1	SP-ES	2	2		
743/744	ASIST. EN SERVIC. RECURSOS NATURALES II	P2-45-075-2	SP-ES	2	2		
745/753	ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD II	P2-50-076-2	SP-ES	9	9		
754/756	ASISTENTE EN SERVICIO SOCIAL I	P1-55-071-1	SP-ES	3	3		
757/771	TECNICO EN ENFERMERIA II	T5-50-757-2	SP-AP	31	31		
772/794	TECNICO EN ENFERMERIA I	T4-50-757-1	SP-AP	33	33		
795/817	TECNICO SANITARIO I	T5-50-845-1	SP-AP	23	23		
818	TECNICO ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
819/820	TECNICO EN ESTADISTICA II	T5-05-760-2	SP-AP	2	2		
821	OPERADOR PAD I	T2-05-595-1	SP-AP	3	3		
822/824	TECNICO EN LABORATORIO I	T4-50-785-1	SP-AP	3	3		
825	TECNICO EN TRANSPORTE	T4-60-830-1	SP-AP	1	1		
826	ARTESANO II	T3-30-060-2	SP-AP	1	1		
827	CHOFER I	T3-60-245-1	SP-AP	1	1		
828/829	SUPERVISOR DE CONSERV. Y SERVICIOS II	A5-05-690-2	SP-AP	2	2		
830/831	AUXILIAR DE ENFERMERIA II	A4-50-125-2	SP-AP	5	5		
832/833	TRABAJADOR DE SERVICIOS III	A3-05-870-3	SP-AP	2	2		
834/838	TRABAJADOR DE SERVICIOS I	A1-05-870-1	SP-AP	6	6		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>256</b>	<b>250</b>	<b>6</b>	<b>1</b>

IX.		MICRORED DE SALUD COMAS					
IX. 6		DENOMINACION DEL ORGANO: DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA:					
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
839	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-695-3	SP-EJ	1		1	1
840/842	MEDICO I	P3-50-525-1	SP-ES	4		4	
843	CIRUJANO DENTISTA I	P3-50-215-1	SP-ES	1	1		
844/845	OBSTETRIZ II	P4-50-540-2	SP-ES	2	2		
846/849	OBSTETRIZ I	P3-50-540-1	SP-ES	4	3	1	
850/851	ENFERMERA IV	P6-50-325-4	SP-ES	6	6		
852/855	ENFERMERA II	P4-50-325-2	SP-ES	4	4		
856/861	ENFERMERA I	P3-50-325-1	SP-ES	7	5	2	
862	ASISTENTA SOCIAL IV	P6-55-078-4	SP-ES	1	1		
863	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	P3-05-338-1	SP-ES	1		1	
864	TECNICO ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	3		3	
865	TECNICO EN ENFERMERIA II	T5-50-757-2	SP-AP	2	2		
866/876	TECNICO EN ENFERMERIA I	T4-50-757-1	SP-AP	10	9	1	
877/883	TECNICO SANITARIO I	T5-50-845-1	SP-AP	12	10	2	
884	AUXILIAR DE ENFERMERIA II	A4-50-125-2	SP-AP	4	4		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>46</b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>1</b>

IX.		MICRORED DE SALUD VALLE DEL CANIPACO					
IX. 7		DENOMINACION DEL ORGANO: DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA:					
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
885	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-695-3	SP-EJ	1		1	1
886	MEDICO II	P4-50-525-2	SP-ES	1	1		

887/890	MEDICO I	P3-50-525-1	SP-ES	4	1	3	
891	CIRUJANO DENTISTA I	P3-50-215-1	SP-ES	1		1	
892/895	OBSTETRIZ I	P3-50-540-1	SP-ES	4	1	3	
896	ENFERMERA IV	P6-50-325-4	SP-ES	1	1		
897/900	ENFERMERA II	P4-50-325-2	SP-ES	4	4		
901/904	ENFERMERA I	P3-50-325-1	SP-ES	4	2	2	
905	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	P3-05-338-1	SP-ES	1		1	
906	TECNICO ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	1		1	
907/916	TECNICO EN ENFERMERIA I	T3-05-707-1	SP-AP	8	8		
917	TECNICO SANITARIO I	T5-50-845-1	SP-AP	1	1		
918	AUXILIAR DE ENFERMERIA I	A3-50-125-1	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>31</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>1</b>

<b>TOTAL GENERAL</b>
----------------------

<b>1207</b>	<b>824</b>	<b>94</b>	<b>10</b>
-------------	------------	-----------	-----------

<b>RESUMEN:</b>	
CARGOS OCUPADOS	824
CARGOS PREVISTOS	94
<b>TOTAL CARGOS</b>	<b>1207</b>

**FUENTE:** Legajo Institucional

## Anexo N° 10

**FOTOGRAFÍAS DE LAS MICRORREDES PERTENECIENTES A LA RED  
DE SALUD VALLE DEL MANTARO****MICRORRED DE SALUD CONCEPCIÓN****MICRORRED DE SALUD CHUPACA**



**MICRORRED DE SALUD LA LIBERTAD**



**MICRORRED DE SALUD EL TAMBO**





**MICRORRED DE SALUD COMAS**



**MICRORRED DE SALUD CHILCA**