

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**FACTORES QUE DETERMINAN EL DESARROLLO Y EL  
DESEMPEÑO DE LAS ENFERMERAS ADMINISTRATIVAS DE LA  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE 2015-2016**

**TRABAJO ACADEMICO**

**PRESENTADO POR:**

LIC. ROSA LUZ VILAFRANCA VELÁSQUEZ

**PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA  
EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

**ASESOR:**

Dra. ESVIA CONSUELO TORNERO TASAYCO

Lima, Perú

2016

## **DEDICATORIA**

A mi señor Jesús por apoyarme y darle la compostura necesaria para afrontar mis metas con convicción y a mi familia por el amor y apoyo que me brinda

### **AGRADECIMIENTO**

A las enfermeras administrativas de la gerencia regional de Lambayeque por su participación en la presente investigación. Y a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron en este trabajo.

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar los factores que determinan el desarrollo y desempeño laboral de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque 2015-2016. Como variables se menciona los factores que determinan el desarrollo el cual se dividió en dimensiones como el factor clima organizacional, el factor estructura organizacional, el factor económico, también como variable se presenta el Desempeño laboral con dimensiones como la asesoría, la capacidad de Investigación y el planeamiento organizacional. Luego de la recolección de datos serán procesados utilizando el programa Excel y el paquete estadístico SPSS 23.0. Luego los datos serán tabulados, tratados y presentados en tablas y gráficos estadísticos. El método que se utilizó fue descriptivo, de diseño correlacional que se busca la relación entre ambas variables, de corte transversal y de tipo cuantitativa ya que se utilizara la recolección de datos para probar la hipótesis con base en el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento. La muestra de estudio estuvo conformada por 15 enfermeras administrativas de la gerencia regional de Lambayeque. En esta investigación se utiliza un instrumento que ha sido construido por el Comité Técnico de Clima Organizacional con la participación de en equipo de expertos de diferentes instituciones. Se usó la escala de tipo Likert y validado por un juicio de expertos; así como la validación estadística del Alfa de Cronbach cuyo valor es cercano a 1, lo que indica que el instrumento es confiable y viable, es decir, su uso repetido obtendrá resultados similares. Este cuestionario pretende conocer las percepciones de las enfermeras administrativas de la organización, respecto al Clima Organizacional cuya información nos permitirá analizar los factores que determinan el desarrollo y desempeño de las enfermeras canalizando de manera diferente y mejorar la gerencia regional con diferentes estrategias.

**Palabras clave:** Desarrollo, desempeño, administrativas, gerencia, salud.

## ABSTRACT

The present study aims to determine the factors that determine job performance of administrative nurses of the health 2015-2016 Lambayeque regional management and development. As variables referred to factors that determine the development which was divided into dimensions such as organizational climate factor, factor organizational structure, the economic factor, also as variable arises job performance with dimensions such as advice, research capacity and organizational planning. After data collection, they will be processed using the statistical package SPSS 23.0 and the Excel program. Then the data will be tabulated, treated and presented in tables and statistical graphics. The method used was descriptive, correlational design you are looking for the relationship between the two variables, cross-cutting and quantitative type as data collection is used to test the hypothesis based on statistical analysis for establish patterns of behavior. The study sample was conformed by 15 administrative nurses of the regional management of Lambayeque. This research uses an instrument that has been built by the Technical Committee of organizational climate with the participation of team of experts from different institutions. Likert-type scale was used and validated by an expert opinion; as well as the statistical validation of Cronbach's alpha value is close to 1, which indicates that the instrument is reliable and viable, i.e., their repeated use will get similar results. This questionnaire aims to know the perceptions of administrative nurses of the Organization, organizational climate whose information will allow us to analyze the factors that determine the development and performance of the nurses channeling differently and improve regional management with different strategies.

**Key words:** Development, performance, administrative, management, health.

## ÍNDICE

	<b>Pag.</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	3
<b>RESUMEN</b> .....	4
<b>ABSTRACT</b> .....	5
<b>CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
1.1. Descripción de la realidad Problemática .....	8
1.2. Definición del problema .....	13
1.3. Objetivos de la investigación .....	14
1.4. Finalidad e importancia .....	14
<b>CAPITULO II: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACION.</b>	
2.1. Bases Teóricas .....	16
2.2. Estudios Previos .....	19
2.3. Marco Conceptual .....	22
<b>CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.</b>	
3.1. Formulación de Hipótesis.....	27
3.1.1. Hipótesis General.....	27
3.1.2. Hipótesis Específicas .....	27
3.2. Identificación de Variables .....	28
3.2.1. Clasificación de Variables .....	28
3.2.2. Definición Conceptual de variables .....	28
3.2.3. Definición Operacional de variables.....	29
<b>CAPITULO IV: METODOLOGIA</b>	
4.1. Descripción del Método y Diseño.....	30
4.2. Tipo y nivel de Investigación .....	31

4.3. Población, Muestra, y Muestreo.....	31
4.4. Consideraciones Éticas.....	33

**CAPITULO V: TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.**

5.1. Técnicas e Instrumentos .....	34
5.2. Plan de Recolección, procesamiento y presentación de datos .....	34

**CAPITULO VI: ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO**

6.1 Cronograma de Actividades.....	41
6.2 Presupuesto.....	42

<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>43</b>
---------------------------	-----------

<b>ANEXOS .....</b>	<b>46</b>
---------------------	-----------

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA .....</b>	<b>46</b>
-------------------------------------	-----------

**INSTRUMENTOS VALIDADOS**

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

En el mundo globalizado, el sector salud desde hace ya un tiempo ha propuesto desarrollar cambios conceptuales, estructurales y de organización para hacer más eficiente y efectiva la atención, orientadora localidad de los procesos y a considerar importante las condiciones de trabajo y los factores humanos.

Los factores que determinan el desarrollo, en la administración de las organizaciones son factores como el clima organizacional, estructura organizacional y el factor económico. Siendo el Clima Organizacional un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. Muchas veces es la clave del éxito de las organizaciones ya que reconoce los requisitos del comportamiento humano. Es por ello que hoy en día se requieren de mecanismos de medición periódica de su clima organizacional.

También inciden la estructura organizacional reflejada en los instrumentos de gestión, decisores en el salario, bonificaciones y clima organizacional centran su análisis en la estructura organizacional y clima organizacional tomando la objetividad y las reglas de estructura y clima. Payne y Pugh (1976 citado por Ashkanasy. NNM., Wilderom, C.P.M., (Peterson, 2000).



El recurso humano es un factor muy importante, tanto que los demás recursos como la tecnología, los materiales, hasta el capital financiero no son importantes sin la intervención humana. Es el recurso humano enfermera, que con sus conocimientos, experiencia, sensibilidad, compromiso, esfuerzo y trabajo, es el que hace posible integrar estos recursos a fin de lograr el desarrollo organizacional.

El desempeño laboral es uno de los aspectos más importantes de la vida que ha permitido la existencia de los seres humanos y el desarrollo de la sociedad poniendo en práctica sus conocimientos, habilidades y actitudes en su puesto laboral de manera eficiente y eficaz.

Según la (OMS, 2002) “El otorgarles al personal de salud la autoridad para resolver problemas y mejorar los servicios de salud, les eleva la moral. Experiencia en Uganda y Nigeria donde tanto los profesionales de salud clínicos como comunitarios concordaron que el aspecto de mayor satisfacción en el trabajo es ayudar a las personas y el reconocimiento económico que reciben por tener iniciativas laborales” (pag. 12).

Por lo que hace falta reconocer a la enfermera, cuando tiene iniciativas en el trabajo, a fin de lograr una mayor satisfacción, desarrollar su talento, motivar, reforzar las relaciones y sienta un estado de pertenencia en el trabajo.

Andrade en Ecuador expresa en las entidades públicas “los factores como la infraestructura, liderazgo de los jefes, trato, equidad de la carga de trabajo, son aspectos que no se visualizan dentro de una gestión por estar preocupados en el rendimiento” (pág. 1). Es decir solo se preocupan en el desempeño, productividad y se olvidan que el trabajador invierte 8 horas en su centro de labores y no ofrecen entornos laborales asequibles con

condiciones saludables y seguras. Por si fuera poco un clima laboral inadecuado en los servidores estatales influye en el servicio a la ciudadanía, resultando un beneficio en la entrega de un servicio satisfactorio.

Andrade menciona que se realizó una medición del clima organizacional en las entidades públicas entre el 2013 y 2015 entre sus resultados destaca en primer lugar que el 85%. Tiene orgullo por ser servidor público, en segundo lugar la credibilidad con 70%, que demuestra que los empleados creen en el liderazgo de quienes están dirigiendo la institución.

Marchant (como se citó en Arancibia, 2007)

Una de las variables peor evaluadas en un estudio a 280 personas de cuatro hospitales de Chile fue el espacio, entorno físico e infraestructura, manifiestan insatisfacción generalizada con las condiciones físicas y ambientales del trabajo. Cuando los espacios de trabajo no son suficientemente amplios ni están apropiadamente acondicionados para su funcionalidad no se dan las condiciones ambientales para trabajar adecuadamente y el desempeño laboral se verá perjudicado. Mientras mejores sean las condiciones de espacios físicos de trabajo mejor será la percepción y desempeño de las labores de los trabajadores.  
(pág. 1)

Variable que debe ser considerada puesto que el trabajador invierte más de 8 diarias en su trabajo y lo más razonable es que se encuentre en una zona de confort, que no afecte su forma de trabajar.

Hay factores que determinan el desarrollo y son externos que tienen incidencia en el clima organizacional, además hacen que este se vuelva tenso y negativo se debe a una carencia de gestión de las capacidades

gerenciales y de procesos comunicacionales que pueden afectar el comportamiento del trabajador, se vuelve más crítico ,afectando la salud mental y física. (Antezana, 2013)

Szeinman (2015) Expresa que “el mal manejo del clima organizacional en una empresa trae como consecuencia que las propias personas no se van a sentir energizadas ni emocionalmente identificadas con la empresa y eso repercute en los resultados de su área de trabajo y de la compañía” (p. 1). Y además el cambio de mentalidad se realiza más en el sector privado por lo hace falta lograr este cambio al interior de entidades públicas.

Actualmente en el Perú, los factores determinantes del desarrollo, inciden en las organizaciones como el término clima organizacional viene adquiriendo mayor relevancia en las organizaciones públicas y privadas debido a que consideran que medir el clima organizacional es: comprobar la calidad de las organizaciones, la calidad de sus servicios internos y a la toma de conciencia en las altas gerencias que opinan que solamente se logrará alcanzar la calidad total en el servicio, al conocer la forma en que se está trabajando para alcanzar los objetivos de la institución.

La estructura organizacional con sus instrumentos de gestión, manual de organización y funciones, reglamento de organización de funciones, cuadro de asignación de personal y presupuesto analítico de personal, rigen la política institucional sobre los niveles jerárquicos y sobre los tipos de departamentalización, oficinas, áreas.

Por tanto a través del desempeño de la enfermera, la organización puede conocer la calidad de cuidado, atención que se brinda expresada en posterior en indicadores de la productividad y resultados.

Así mismo, se requiere que las enfermeras administrativas de la organización se encuentren satisfechos laboralmente; puesto que comprende el grado de conformidad de la persona respecto al entorno de trabajo.

Según OPS (2001) Evaluación de Desempeño “No se aproxima a la salud publica en cuanto disciplina académica sino en cuanto práctica social interdisciplinaria”. (Pag.4).

En la Región Lambayeque, se ubica la provincia de Chiclayo donde se encuentra la “Gerencia Regional de Salud Lambayeque”, considerado órgano de línea del gobierno regional; el cual tiene un total de 15 Enfermeras Administrativas: que laboran en condición de nombrados; en las áreas de la GERESA son: Administración, Dirección ejecutiva de salud a las personas, atención integral de salud, servicios de salud, promoción de la salud, planeamiento, defensa nacional, epidemiología, Cargos de Responsabilidad en Servicios de Salud Pública, de acuerdo a lo señalado en el numeral 5.1 del artículo 5 del decreto legislativo 1153 son aquellos “servicios dirigidos a la protección de la salud a nivel poblacional de carácter asistencial, administrativa, de investigación o producción.

Expresada en una población de un millón doscientos sesenta mil seiscientos cincuenta personas (1,260, 650), asimismo plantean su visión: ser una Gerencia Regional de Salud eficiente y líder que garantice la atención de las necesidades de salud con recurso humano competente, servicios de salud organizados y articulando diversos actores estratégicos, en concordancia con las prioridades regionales que contribuya al desarrollo integral y sostenido de la región Lambayeque. (Burgos, 2013, p7)

El entorno en el que, las Enfermeras Administrativas de la gerencia regional de salud realizan sus funciones, está sufriendo grandes cambios:

económicos, sociales y políticos. Existe constantes quejas, rumores, incertidumbre, sobre carga laboral, comunicación informal, descontento, desmotivadas, sumándose la alta rotación, mal humor, escasa comunicación de jefes a sus sub ordinados y viceversa, falta de reconocimiento, no se cuenta con supervisión, asesoramiento, tutoría, se percibe bajos salarios, no alcance al decreto 1153 – “Decreto Legislativo que regula la política integral de compensaciones y entrega económicas del personal de salud al servicio del estado” discriminación que se contempla en todo el país en el sector salud a las gerencias de salud de los gobiernos regionales.

De seguir con esta situación, no sólo afecta al desempeño, sino también a la satisfacción, manifestándose en el poco compromiso del personal, surge la migración de las enfermeras a otros sectores Es salud, privados y el extranjero.

Por tal motivo surge la necesidad de realizar la siguiente investigación Factores que Determinan el Desarrollo y Desempeño Laboral de las Enfermeras Administrativas de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque 2015-2016.

## **1.2 Definición del problema.**

¿Qué factores determinan el desarrollo y el desempeño laboral de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque 2015-2016?

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

#### **Objetivo General**

Determinar los factores que determinan el desarrollo y desempeño laboral de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque 2015-2016.

#### **Objetivo Especifico**

Identificar el desempeño de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque 2015-2016.

Evaluar desempeño de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque 2015-2016.

Identificar los factores económicos y desempeño de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud lambayeque2015-2016.

### **1.4 Finalidad e importancia**

El conocer los factores que determinan el desarrollo como el clima organizacional y la evaluación del desempeño de las enfermeras administrativas en salud constituye actualmente una de las herramientas estratégicas que contribuyen al mejoramiento continuo de la organización, puesto que a través de su análisis se logran identificar elementos claves estilo de dirección, sentido de pertinencia, relaciones interpersonales y valores colectivos que permiten elevar la calidad de vida laboral de las enfermeras, y con ello la calidad de los servicios que se otorgan a la población, esto debido a la influencia que este fenómeno tiene, sobre la motivación y el desempeño de los empleados, lo cual trae consigo consecuencias notables en la productividad, satisfacción, compromiso y calidad del trabajo (Peláez, 2010)

El presente estudio factores que determinan como el factor clima organizacional y la evaluación del desempeño de las enfermeras administrativas es importante pues este constituye la personalidad de la organización y contribuye a la imagen que esta proyecta a sus empleados e incluso al exterior por lo que, los equipos de gestión de la sede regional deben ser capaces de interpretar esta situación para desarrollar una gerencia innovadora y un buen clima organizacional, también los trabajadores conocerán como está incidiendo en su trabajo y si afecta a su desempeño

Y la calidad de su atención, este sea valorado. Por ello este estudio es de utilidad, permitirá, conocer este factor que determina el desarrollo, y si incide en el desempeño siendo un parámetro oportuno para la toma de decisiones gerenciales, el cambio actitudinal posterior, formulación de estrategias que ayudaran a mejorar el clima y el desempeño en las enfermeras administrativas.

Viable cuenta, con recursos humanos, económicos y tecnológicos disponibles, así como la autorización y el apoyo de la institución para establecer una búsqueda clara y participativa de los datos que se necesitan para el desarrollo de la investigación y ello servirá también como antecedente para posteriores trabajos de investigación sobre clima organizacional.

En este sentido, se plantea realizar este estudio de factores que determinan el desarrollo y el desempeño de las enfermeras administrativas de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, 2015-2016.

## **CAPITULO II**

### **FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1 Bases teóricas**

##### **2.2.1 Factores que determinan el desarrollo y el desempeño laboral**

Se diseñó un instrumento para medir clima organizacional en empresas colombianas: IPAO. Fue construido a partir del modelo de clima organizacional, estudio de gran importancia, conformo 40 ítems que evalúan el clima a través de 6 dimensiones: claridad organizacional, sistema de recompensa e incentivos, toma de decisiones/autonomía, liderazgo, interacción social y apertura organizacional. El análisis de componentes principales deja ver la configuración de la naturaleza del clima. (Pritchard y Karasick, 1960.)

Las dimensiones para la medición del clima organizacional es necesario la inclusión de: comunicación, motivación, confort, conflicto, liderazgo. Además recomienda que la comprensión del cuestionario, la información clara y precisa, es válida para el funcionamiento de la organización y Las cuales se pueden adaptar según las condiciones internas de una organización. (Gómez, 2015).

Los primeros en determinar nueve componentes o dimensiones para medir el clima organizacional que comprende: la estructura, la responsabilidad o autonomía en la toma de decisiones, la recompensa recibida, el desafío de las metas, las relaciones y la cooperación entre sus miembros, los estándares de productividad, el manejo del conflicto, y la identificación con la organización.



Las dimensiones mencionadas son los elementos que afectan el ambiente conocido como clima organizacional o laboral.

(Litwin y Stinger como se citó en Segredo, Pérez y López: 2015: 1).

“El clima organizacional es la calidad o propiedad de un ambiente organizacional, la cual es observada y experimentada por los participantes en este caso trabajadores, y que tiene influencia en su conducta”.

Define el clima organización como “un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traduce en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización” (productividad, satisfacción, rotación). (Chiavenato, 2009).

Es decir que el clima organización es una variable que sin ella no sería posible obtener consecuencias positivas en una organización. (Contreras, 2006).

### **Teoría de la Evaluación de desempeño**

El procedimiento para calificar las actividades que realizan las Enfermeras es la Evaluación del Desempeño, la cual generalmente se elaboran mediante programas formales de medición, basados en las funciones inherentes al cargo que ocupa. En tal sentido, Gibson y Cols. (1989) Señala que la misma es "la Evaluación Sistemática, formal de un empleado con respecto a su desempeño en el puesto y su potencial para el desarrollo futuro" (Gibson, Cols: 1989, p. 353).

Se señala que la evaluación es un proceso continuo de proporcionar a los subordinados información sobre la eficiencia con que están efectuando su trabajo para la organización (Stoner, 1996, p.390).

En tal sentido, en México, se refiere que el individuo se encuentra influenciado por factores internos y externos a él. Señala que los factores internos son consecuentes con sus características de personalidad como capacidad de aprendizaje, de motivación, de valores, etc. Y que los externos, son consecuencia de las características de las organizaciones como sistemas de recompensa y castigo, de factores sociales, de política de la cohesión grupal existente, etc.

(Chiavenato, 1994:113) De tal forma, las Enfermeras se sienten motivadas a realizar las funciones que le produzcan recompensas.

La medición de la satisfacción se puede realizar mediante 2 facetas; con una calificación general o también con una calificación sumada, la primera se refiere a que se solicita a una persona que responda preguntas considerando todos sus aspectos de que tan satisfechos están con su trabajo, marca su alternativa entre una escala de 5, en cambio el otro método es más elaborada que primero se tiene que identificar los factores claves de un trabajo y se pregunta al empleado su opinión sobre cada uno de los aspectos. Entre los cuales pueden ser: supervisión, Salario, oportunidades de ascender y relaciones con los compañeros.

La teoría Herzberg demuestra que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral. Los factores presentes, que son fuentes de satisfacción, se denominan factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento o avance). Por otro lado, los factores ausentes, que son fuente de insatisfacción, se catalogan como factores de higiene y son extrínsecos al trabajo (políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad). (Stephen: 2004).

## 2.2 Estudios previos

Viloria, et. al (2016) Realizaron un estudio titulado “Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud” Colombia donde se plantearon como objetivo; realizar una aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud a partir del análisis de los niveles de motivación de los empleados. La metodología tiene un enfoque cuali-cuantitativo tipo de investigación análisis descriptivo realizado en Santa Marta de 2014 en una población de 35 empleados. Concluyen que relativamente bajos niveles de motivación influyen de manera negativa en el clima organizacional y, por lo tanto, en el rendimiento y productividad de la empresa. Si existe una influencia de la motivación en el clima organizacional, pero no se puede afirmar necesariamente en el rendimiento y productividad ya que no se ha realizado la medición de estas variables. Ya que tendría que demostrarse que las personas motivadas tienen una mayor productividad y rendimiento en el trabajo.

Segredo y López (2015) Desarrollaron en la habana una investigación intitulada “Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública”. Cuba. Por eso se plantean como objetivo elaborar y validar un instrumento para la evaluación del clima organizacional en instituciones de salud. Para lograrlo usaron los criterios científicos de validez y confiabilidad, el primero con participación de los expertos mediante la validez de contenido, poder discriminatorio, apariencia y comprensión del instrumento. Y el segundo se midió confiabilidad a través de la técnica test-retest Se realizó un estudio previo en trabajadores de la Escuela Nacional de Salud Pública y se estudiaron dos ambientes laborales de la Universidad de Ciencias Médicas de la Habana, que permitió comprobar el poder discriminatorio del instrumento. Los resultados aportaron que las dimensiones y categorías propuestas eran adecuadas, el 95 y el 98 % había

adecuada correspondencia. Concluye que se aporta un instrumento válido y confiable que permite evaluar el clima organizacional en salud desde la perspectiva de las percepciones de las personas en las organizaciones además la identificación de tres dimensiones (Comportamiento organizacional, estructura organización y estilo de dirección), 10 categorías y 50 criterios de medida.

Román et. al (2015) en la investigación titulada “Satisfacción laboral en el servicio de Rx. De una institución privada, donde plantearon el objetivo: describir la satisfacción laboral en el Servicio de Rayos X de una institución privada de salud de Lima, nivel III-2, en el año 2015”. Colombia. Donde utilizaron el enfoque cuantitativo, y la investigación de tipo descriptivo, prospectivo y de corte transversal. La población y muestra estuvo constituida en total por 22 personas. La satisfacción laboral se evaluó mediante el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 de J.L. Meliá y J.M. Pairó. Resultados: De la población total, 77.3% de personas se encontraba contratada a plazo fijo y un 40.9% venía trabajando de 12 meses a más. El 86.4% de los participantes manifestaron estar satisfechos laboralmente. Un 65.9% mostró satisfacción con la dimensión prestaciones recibidas, y 10.2% mostró satisfacción indiferente con la dimensión ambiente físico. Concluye que la satisfacción laboral fue alta en el servicio, pero en el análisis, se definió y recomienda que el ambiente físico de la institución se debe mejorar, en comparación a las prestaciones recibidas y la supervisión. Además la satisfacción general del trabajador, debe ser comparada con los salarios recibidos. Para ver si hay una relación entre los trabajadores satisfechos y su prestación. Es decir si los que más ganan están más satisfechos o no.

Monteza (2012) Realizó en Chiclayo una investigación titulada “Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Essalud, Chiclayo 2010”, Perú. La investigación tiene un

enfoque cuantitativo, y el tipo es: descriptivo y transversal. La población fue un total de 46 enfermeras que laboran en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo; abarcando un período de análisis desde noviembre del 2010 hasta julio del 2011. Se utilizaron instrumentos consistentes en dos cuestionarios, validados vía el criterio de expertos; los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial al 95% de confiabilidad. Como resultados, la investigación da cuenta que 42% de enfermeras considera que existe un clima laboral medianamente favorable y una satisfacción en 35% que califica como medianamente satisfecho. Concluye que el clima laboral influye en la satisfacción de las enfermeras de centro quirúrgico.

Sánchez (2010) realizó un estudio en San Martín titulado “Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las micro-redes de salud Cuñumbuque y Tabalosos” Perú. Se planteó como objetivo general determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud de micro redes de salud de Cuñumbuque y Tabalosos. En la metodología de estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal; cuya muestra fue un total de 64 trabajadores, la técnica de recolección de datos encuesta tipo cuestionario. De los resultados de 61%, tienen un nivel promedio de clima organizacional el 39% perciben nivel alto de clima organizacional; se usó la prueba Chi cuadrado con la probabilidad del 0.5 siendo mayor a 0.5 de acuerdo a la percepción diferencia de clima por micro redes de salud, en relación a la única escala estilo de dirección existe una diferencia significativa, cuya probabilidad es de 0.0294 menor a 0.05; es decir que los trabajadores de la micro red Tabalosos perciben un mejor estilo de dirección. Al aplicar el Chi cuadrado la valoración de clima organizacional es de nivel promedio y en los niveles de satisfacción laboral predominan el nivel medio también; los resultados nos muestran que existe diferencia significativa entre

clima y satisfacción laboral; es decir a mejor nivel de clima organizacional, más alto es el nivel de satisfacción laboral. Se concluye que existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de las micro redes Cuñumbuque y Tabalosos. Es por eso que se tienen que verificar si estos resultados son similares en las enfermeras administrativas de la Gerencia Regional de salud de Lambayeque.

## **2.3 Marco conceptual**

### **Comunicación**

Relación entre dos personas. Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas.

### **Confort**

Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.

### **Cuadro de asignación de personal**

Es el cuadro de necesidades de cargos, aprobados y sobre la base del reglamento de funciones.

### **Estructura**

Percepción que tienen los colaboradores sobre las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de una organización. La cual puede en una empresa condicionar la percepción que los colaboradores tienen sobre su centro de trabajo.

**Identidad**

Sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

**Innovación**

Es la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar las formas de hacerlas.

**Instrumentos de Gestión**

Herramientas utilizadas por la Administración Pública para realizar, de forma eficaz y eficiente, las acciones relacionadas con la función pública, de la ordenación del espacio y gestión de los recursos que les la ordenación del espacio y gestión de los recursos, que les compete.

**Reglamento de Organización y Funciones**

Instrumento normativo de gestión que determina la naturaleza, finalidad, competencias, estructura orgánica, las funciones y composición de cada uno de sus órganos que lo conforman.

**Manual de Organización y funciones**

Documento normativo que describe funciones específicas a nivel del cargo o puesto de trabajo, a partir de la estructura orgánica y establecida en el reglamento de organización y funciones.

**Liderazgo**

Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. Dependerá de normas, valores y procedimientos.

**Motivación**

Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.

**Presupuesto Analítico de personal**

Es el cuadro de asignación de cargos presupuestado.

**Responsabilidad**

También conocida como 'empowerment', nivel de autonomía que tienen los trabajadores para la realización de sus labores. En este aspecto es importante valorar el tipo de supervisión que se realiza, los desafíos propios de la actividad y el compromiso hacia los resultados.

**Recompensa**

Conlleva no sólo el establecimiento de un salario justo, sino de incentivos adicionales (no necesariamente monetarios) que motiven al trabajador a realizar un mejor desempeño.

**Desafío**

Son los riesgos asumidos por el trabajador para la consecución de los objetivos propuestos. Se trata de un factor muy importante en la medida que contribuye a generar un clima saludable de competitividad.

**Relaciones**

Es el respeto, la colaboración y el buen trato entre los compañeros de trabajo, lo cual condiciona un ambiente grato para el personal.



### **Toma de decisiones**

Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso.

### **Cooperación**

Apoyo oportuno y la existencia de un sentimiento de equipo que contribuya al logro de objetivos grupales.

### **Estándares**

Son los parámetros establecidos por la empresa en torno a los niveles de rendimiento. En cuanto las exigencias sean razonables y coherentes, los colaboradores percibirán que existe justicia y equidad.

### **Conflictos**

Forma en la que los superiores enfrentan los problemas y manejan las discrepancias influye en la opinión generalizada que tienen los trabajadores sobre el manejo de conflictos dentro de la empresa.

### **Identidad**

Sentimiento de pertenencia hacia la organización. Factor que indica el grado de involucramiento de los trabajadores con los objetivos de la empresa y qué tan orgullosos se sienten de formar parte de esta.

### **Comportamiento organizacional**

Permite el estudio sistemático de los actos y las actitudes que las personas muestran en las organizaciones en relación a: motivación, relaciones interpersonales y comunicación.

### **Estructura organizacional**

Se refiere a los sistemas formales (normas y procedimientos) que regulan el desarrollo del trabajo. Es un ordenamiento dinámico, cambiante, que incluye un conjunto de interacciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el componente humano de la organización, para asegurarse que este logre sus propósitos sociales. En el incluye el funcionamiento, condiciones laborales y estímulo al desarrollo organizacional.

### **Estilo de dirección**

Implica la forma adoptada en las prácticas de dirección en la institución para guiar u orientar las acciones, con vistas a lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos para la organización. Se evalúa principalmente el liderazgo, participación, trabajo en equipo y solución de conflictos.

### **Evaluación de desempeño**

Instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales., a nivel individual.

### **Nivel Ocupacional.**

Se refiere que aquellos que ocupan altos niveles jerárquicos dentro de la organización están más satisfechos, es decir, los individuos que ocupen un cargo mayor tendrán más satisfacción que sus subordinados.

## **CAPITULO III**

### **FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS**

#### **3.1 Formulación de hipótesis**

##### **3.1.1 Hipótesis General**

Hi: Existe relación significativa directa entre los factores que determinan en el desarrollo y desempeño laboral de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque 2015-2016.

Ho: No eexiste relación significativa o directa entre los factores que determinan en el desarrollo y desempeño laboral de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque 2015-2016.

##### **3.1.2 Hipótesis Específico:**

Existe relación significativa entre el clima organizacional con el desarrollo y desempeño de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque.

Existe relación entre la estructura organizativa con el desarrollo y desempeño laboral de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque.

Existe relación entre los factores económicos con el desarrollo y desempeño laboral de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque.

## 3.2 Identificación de variables

Variable 1: Factores que determinan el desarrollo.

Variable 2: Evaluación del desempeño.

### 3.2.1 Clasificación de variables

Variable Independiente(x): Factores que determinan el desarrollo.

Variable Dependiente (y): Evaluación de desempeño.

### 3.2.2 Definición constitutiva de variables

**Variable independiente:** Es aquella característica o propiedad que se supone es causa de lo estudiado, no depende de la otra.

Factores que determinan el desarrollo.

**Variable dependiente:** Es aquella cuyos valores dependen de los que tomen otra variable. Son las variables de respuesta en un estudio y podrían estar influidas por las variables independientes.

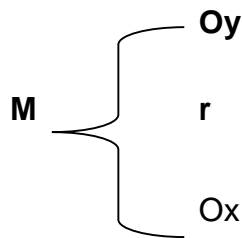
## DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES

Variables	Dimensiones.	Indicadores
<b>Independiente: Factores que determinan el desarrollo</b>	Factor clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Conflicto y cooperación.</li> <li>• Confort.</li> </ul>
	Factor estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura</li> <li>• Identidad</li> <li>• Innovación</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Motivación</li> <li>• Recompensa</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• MOF.</li> <li>• ROF.</li> <li>• CAP.</li> <li>• PAP.</li> </ul>
	Factor económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración</li> <li>• Incentivos</li> <li>• No alcance del decreto legislativo 1153.</li> </ul>
<b>Dependiente: Desempeño laboral</b>	Asesoría	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misión</li> <li>• Objetivos Estratégicos</li> <li>• Coberturas.</li> </ul>
	Capacidad de Investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solución de problemas y generación de nuevos conocimientos.</li> <li>• Actitud.</li> </ul>
	Planeamiento Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades técnico administrativas</li> <li>• Capacidad de intervención.</li> <li>• Agilidad en la resolución de problemas.</li> </ul>

## CAPITULO IV METODOLOGÍA

### 4.1 Descripción Del Método y Diseño

El diseño de la presente investigación es de transversal no experimental, porque se demostrará la hipótesis a través de métodos estadísticos. Ya que se hará la medición de las variables en una misma muestra y luego se hará la correlación entre las variables por eso El diseño de la investigación correlacional, transversal es el siguiente:



#### **Dónde:**

M = Muestra de trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque

O<sub>x</sub> = VI: Factores que determinan el desarrollo

O<sub>y</sub> = VD: Desempeño laboral.

r = es el coeficiente de correlación entre O<sub>x</sub> y O<sub>y</sub>.

**No experimental:** No hay manipulación de las variables, sólo se limita a observar.

**Correlacional:** “Permiten confirmar, corregir o descartar una hipótesis sobre un alto grado de confiabilidad, donde demuestra la completa relación entre causa – efecto” (García et al., 2011, pág. 42).

**Transversal:** “Describen la relación de las variables en un momento específico”. (García et al., 2011, pág. 45).

## **4.2 Tipo y nivel investigación**

Descriptivo, de indagación cuantitativa.

## **4.3 Población, muestra y muestreo**

### **4.3.1 Población y muestra**

#### **Población**

La población estará conformada por los 15 enfermeras administrativas de la gerencia regional de Lambayeque

N=15

#### **Muestra**

Se utilizará una población muestral a nivel causal es decir el 100% de las enfermeras administrativas de la de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, siendo un total de 15 profesionales enfermeras administrativas.

n=15

Para seleccionar la muestra se utilizará el muestreo probabilístico por conglomerado, por áreas.

**Relación de trabajadores por áreas**

<b>N°</b>	<b>ÁREAS</b>	<b>CANTIDAD</b>
1	Dirección de administración	01
2	Planeamiento estratégico	01
3	Atención integral de salud	07
4	Servicios de salud	01
5	Promoción de la salud	01
6	SAMU	03
7	Dirección Epidemiología, Prevención y Control Enfermedades	01
		15

Fuente: Elaboración propia

**Criterios de inclusión**

- Profesionales enfermeras nombradas con un mínimo de 1 año de experiencia laboral en la institución.
- Profesionales enfermeras que se encuentran laborando al momento de ejecutar la encuesta.
- Profesionales enfermeras motivadas a desarrollar la encuesta por su propia convicción.

**Criterios de exclusión:**

- Profesionales que se encuentran de licencia o vacaciones, contratados que tengan menos de 12 meses laborando en la institución.



- Profesionales enfermeras que se niegan a desarrollar la encuesta.
- Profesionales enfermeras que se encuentran en comisión de servicio.

#### **4.4.- Consideraciones éticas**

Durante el desarrollo de la investigación se practicará los tres principios éticos que postula el informe de Belmont de 1978.

Respeto a las personas y teniendo en cuenta el consentimiento informado

Beneficencia.

Justicia.

## **CAPITULO V**

### **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **5.1 Técnicas e instrumentos**

##### **5.1.2 Plan de recolección, procesamiento y presentación de datos**

##### **Método de análisis de datos**

El método a utilizar será el método lógico donde se verá el Método deductivo, que consiste en realizar la deducción de la hipótesis, mediante los estudios previos, en donde se puede hacer comparaciones o diferencias; y, el Método inductivo, donde puede inferir en las conclusiones según los resultados o hallazgos encontrados.

#### **5.2 Procedimientos para la recolección de información, instrumentos a utilizar y métodos para el control y calidad de los datos:**

Para la recolección de los factores determinantes se realizara la medición del clima organizacional.

#### **5.3 Descripción del instrumento**

El instrumento ha sido construido por el Comité Técnico de Clima Organizacional con la participación de en equipo de expertos de diferentes instituciones. Se usó la escala de Rensis Likert. El instrumento ha sido validado por juicio de expertos, así mismo a través de la metodología de focus group se realizó la validación de la claridad de los enunciados; así como la validación estadística utilizando Alfa de Cronbach cuyo valor es cercano a 1,

lo que indica que la información que se obtendrá con este instrumento es confiable, es decir, su uso repetido obtendrá resultados similares.

Este cuestionario pretende conocer las percepciones de las enfermeras administrativas de la organización, respecto al Clima Organizacional. Para garantizar una mayor comprensión del cuestionario y facilitar la recolección de la información se presenta a continuación un conjunto de orientaciones que permitirán obtener una información más clara y concisa.

### **Instrucciones**

Llenar el cuestionario con bolígrafo. No se debe usar lápiz.

El llenado del cuestionario es personal, anónimo y confidencial.

Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada una de las preguntas. De manera obligatoria se debe de responder todas las preguntas.

Es importante responder de manera franca y honesta ya que de esta manera se permitirá ayudar a mejorar la gestión de la organización de salud.

Leer atentamente el contenido del mismo, no llevará más de 25 minutos aproximadamente, y atendiendo a cómo se siente respecto a los distintos aspectos encuestados, a partir de los últimos 3 meses, responder posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, encerrando con un círculo el número de la escala que mejor describa su situación:  
Ejemplo:

*“Mi jefe está disponible cuando se le necesita:*

1	2	3	4	5
<b>Totalmente en desacuerdo (TED)</b>	<b>En desacuerdo (ED)</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED)</b>	<b>De acuerdo (DA)</b>	<b>Totalmente de acuerdo (TDA)</b>

*Muchas gracias por su muy apreciada colaboración”.*

Toma de decisiones

**Datos Generales:**

Se consigna el nombre o código de la institución.

**Enunciados:**

Se presentan 55 enunciados que miden las 11 dimensiones del clima organizacional en estudio:

- Comunicación
- Conflicto y cooperación
- Confort
- Estructura
- Identidad
- Innovación
- Liderazgo
- Motivación
- Recompensa
- Remuneración

### **Para la evaluación de desempeño laboral:**

Para medir el desempeño laboral se aplicara una ficha de evaluación del desempeño laboral utilizado por el ministerio de salud modificada solo para ser aplicada mediante una auto evaluación. La Ficha de evaluación de desempeño laboral evalúa la capacidad potencial del trabajador (factores generales y específicos) para este estudio solo se utilizara la ficha de profesionales de la salud: determinados por las actitudes aptitudes, formación profesional o técnica, especialización, actualización y experiencia laboral.

Este instrumento contiene: Datos generales del evaluador (rubro I) Factores evaluativos y grados valorativos (rubro II): En la cual se describe en forma objetiva siete factores evacuativos generales y cinco factores específicos para profesionales.

Los cuadros están diseñados en forma de escala compuesta por cinco grados valorativos(A, B, C, D, E) Anexo C.

Computo de puntajes del desempeño laboral se hace sobre 200 puntos, para lo cual las tablas de puntajes de acuerdo al grupo que corresponda. (Anexo c)

El puntaje total está distribuido de la siguiente forma:

Factores generales.....	107.9 puntos.
Factores específicos.....	92.1 puntos.
TOTAL	200 puntos

El resultado del puntaje obtenido determina los niveles valorativos del desempeño laboral del evaluado.

Niveles valorativos del desempeño laboral:

Superior: (161 – 200 puntos) Considera un rendimiento laboral en grado excelente.

Superior al promedio: (121 – 160 puntos) Considera un rendimiento laboral muy buena.

Promedio: (81 – 120 puntos) considera un rendimiento laboral muy bueno

Inferior al promedio: (41 – 81 puntos). Considera un rendimiento laboral regular.

Inferior: (01 – 41 puntos). Considera un rendimiento laboral no aceptable.

### **Procedimiento para recolectar procesar y presentar datos**

#### **Recolección:**

Reunión con el Gerente Regional de Salud Lambayeque y la jefa del almacén de biológicos, quien fue designada por el director en su representación, para informar sobre el estudio de investigación que se pretende ejecutar en esta sede y firma de compromiso de su representante de gestión.

Presentación de la solicitud de autorización dirigida al Gerente Regional de Salud Lambayeque.

Reunión con la jefa de almacén de biológicos y los jefes de los servicios de la Oficina objetos de la investigación.

Reunión con las profesionales enfermeras de los servicios de las áreas respectivas y autorización de las enfermeras administrativas a través del consentimiento informado.

Aplicación de los cuestionarios de clima organizacional y desempeño laboral a las enfermeras administrativas. Se hará en forma colectiva de carácter anónimo y confidencialidad en la información.

### **Proceso**

El proceso de aplicación de los cuestionarios de evaluación de clima organizacional y desempeño laboral se desarrollara en un día, 11 de la mañana dando un tiempo de 25 minutos para el cuestionario de clima organizacional y 25 minutos para el cuestionario de evaluación, bajo la supervisión de 2 tutores.

Concluida la aplicación de los cuestionarios de clima organizacional y desempeño laboral a los trabajadores de la las áreas respectivas la información de los cuestionarios se procesaran a través de una base de datos mediante programa estadístico informático SPSS versión 22.

Por estadística inferencial se determinarán las probabilidades con una confiabilidad del 95%. La presentación de los resultados se realizará a través de cuadros y gráficos de barras simples, histogramas.

### **Plan de análisis e interpretación de datos**

Una vez obtenido los resultados del procesamiento de los datos, intervendrá el investigador para la determinación de las conclusiones o hallazgos y en función de esta se logre una eficiente toma de decisiones a todo nivel.

### **Organización y responsabilidades**

El responsable del proyecto de investigación es la Lic. Rosa Luz Villafranca Velásquez. Quien actualmente es jefa de cadena de frío de la Gerencia Regional De Salud de Lambayeque.

### **Procedimientos para garantizar aspectos éticos en las investigaciones.**

Durante el desarrollo de la investigación se practicarán el rigor ético que tiene que estar relacionado con el rigor científico en donde se muestra que toda la información es veraz y no falsificada; así mismo, se debe demostrar que durante el desarrollo de la investigación no se han expuesto a los participantes del estudio, colaboradores y a los mismos investigadores a riesgos y molestias innecesarias.



## 6.1 Cronograma

<b>AÑO</b>	<b>2015-2016</b>					
<b>MES</b>	<b>SET</b>	<b>OCT.</b>	<b>NOV.</b>	<b>DIC</b>	<b>ENE</b>	<b>FEB</b>
<b>Fase de planeación</b>						
Revisión bibliográfica	X	X				
Selección y formulación del problema		X				
Diseño metodológico			X			
Presentación del proyecto			X			
Aprobación del proyecto				X		
<b>Fase de ejecución</b>						
Recolección de datos					X	
Tabulación de la información					X	
Análisis estadístico					X	
Interpretación de datos					X	
<b>Fase de comunicación</b>						
Redacción del informe final						X
Impresión del informe final						X
Presentación y publicación de los resultados						X

## 6.2 Presupuesto

UNIDAD	DESCRIPCIÓN	COSTO
<b>Bienes</b>	<p><b>Recurso humano:</b></p> <p>Investigador 1</p> <p>Especialista en Computación ( SPSS)</p> <p><b>Recursos materiales:</b></p> <p>Material de escritorio</p> <p>Material bibliográfico</p>	<p><b>1500</b></p> <p><b>300</b></p> <p><b>500</b></p> <p><b>500</b></p>
<b>Servicios</b>	<p>Internet</p> <p>Impresiones</p> <p>Movilidad</p> <p>Fotocopiado</p> <p>Anillados</p> <p>Empastado</p> <p>Otros</p>	<p><b>250</b></p> <p><b>400</b></p> <p><b>400</b></p> <p><b>300</b></p> <p><b>50</b></p> <p><b>250</b></p> <p><b>150</b></p>
<b>TOTAL</b>		<b>4600</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Andrade (2010) *El Estado trabaja por mejorar el clima laboral de las entidades públicas.* Disponible en: <http://www.administracionpublica.gob.ec/el-estado-trabaja-por-mejorar-el-clima-laboral-de-las-entidades-publicas/>
2. Arancibia, J. (2007) *Clima Organizacional como Herramienta de Gestión.* Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/223/jam.htm>
3. Antezana, M. (Julio 12 del 2013) *Pros y contras en la administración del clima organizacional.* Recuperado el 01.06.16 Disponible en: <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/07/12/pros-contras-administracion-clima-organizacional/>
4. Albino, F. (2010). *Clima organizacional en el hospital regional docente de Trujillo.* La Libertad.
5. Aldana, Aguirre y Hernández (setiembre 2011). Rev. Instituto Mexicano de Enfermería: *Clima Organizacional En Hospital De Segundo Nivel* <http://www.buenastareas.com/ensayos/Clima-Organizacional-En-Hospital-De-Segundo/pe>
6. Bernal, I, Pedraza, N y Sánchez, M. (2013). *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico.* El servir, 31 (134), 8-19. Recuperado de <https://www.el-servir.com.pe>
7. Chiavenato, I. (2006) *Introducción a la teoría general de la administración.* Ed. 7ma. Editorial McGrawHill. México.
8. Conexión Esan (2015) *Las nueve dimensiones del clima organizacional.* Disponible en: <http://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/07/nueve-dimensiones-clima-organizacional/>
9. Cabrera, R. (2012). *Estudio del clima organizacional en el área: unidad de admisión, registros médicos, referencia y contra referencia hospital II Essalud Cajamarca.*

10. Casas y Echevarría. (2011). *Clima Organizacional en el Centro de Salud Manuel Bonilla DISA I Callao / Red Bonilla – La Punta*. Lima.
11. Cortez, N (2009). *Clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón” Xalapa*. México.
12. Del Rio, Lovaton y Valdez (30 de abril del 2013). *La panacea: Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica*. Recuperado de <http://rev.med.panacea.unica.edu.pe> 2013.
13. Fernández, C. y Baptista, M, P (2010). *Metodología de la investigación. México. D. F, México*. Recuperado de [www.FreeLibros.com](http://www.FreeLibros.com)
14. Gómez. (2015) *diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas desde la teoría de respuesta al ITEM*. Acta colombiana de psicología universidad Católica de Colombia. (11).
15. Monteza, N.E. (2012) *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Essalud, Chiclayo 2010*: Disponible en: <http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/82>
16. Morales, O. (2014) *Navegando con buen clima y sin tormentas a la vista*. Recuperado el: 30.05.16. Disponible en: <http://www.esan.edu.pe/conexion/bloggers/intercultural-management/2014/06/clima-laboral-recursos-humanos/>
17. Palma, S. (2006) *Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Disponible en: <http://site.ebrary.com/lib/bibsipansp/reader.action?docID=10311118>. CID Editor Apuntes.
18. Román, Matzumura, Gutiérrez (2015) *Satisfacción laboral en el servicio de Rx. De una institución privada, Horizonte Medico U. San Martin de Porras.v.15 n 3*.
19. Sánchez. D. (2010-Peru). *Clima organizacional y su relación de satisfacción laboral personal de salud de las micro redes Cuñumbuque y Tabalosos*

Tarapoto. San Martín. Disponible en:  
<http://Tesis.unsm.edu.pe/jsppui/11458/340>

20. Szeinman, P. (2015) *Los CEO en Perú ya ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio*. Disponible en: <http://gestion.pe/empleo-management/ceo-peru-ya-ven-al-clima-organizacionan-como-variable-intangible-negocio-2142063>
21. Viloría, C., Pertúz, J., Daza, A. y Pedraza, L. (2016) *Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud*. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662016000100009&lang=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000100009&lang=pt)
22. Ministerio de Salud. (2009). *Documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional*. Segunda edición. Recuperado de <http://www.minsa.gob.pe>
23. Ministerio de Salud. (2011). *Documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional*. Segunda edición. Recuperado de <http://www.minsa.gob.pe>
24. Segredo, Pérez AM (2013-Cuba). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Rev Cubana Salud Pública. 39(2):385-93. Disponible en: [http://www.scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es](http://www.scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es)

Referencias actuales:

25. Peláez, L, (2010) *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del DE cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Tesis de pos grado doctoral U. Mayor de San Marcos, Lima.

## ANEXO I

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADOR	METODOLOGIA
<p><b>General:</b> ¿Cuáles son los factores que determinan el desarrollo y desempeño laboral de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque 2015-2016?</p>	<p><b>General</b> Identificar los factores que determinan el desarrollo y desempeño laboral de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque 2015-2016.</p>	<p><b>General:</b> Existe relación significativa o directa entre los factores que determinan en el desarrollo y desempeño laboral de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque 2015-2016.</p>	<p><b>Factores que determinan el desarrollo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comunicación y</li> <li>▪ Conflicto cooperación</li> <li>▪ Confort</li> <li>▪ Estructura</li> <li>▪ Identidad</li> <li>▪ Innovación</li> <li>▪ Liderazgo</li> <li>▪ Motivación</li> <li>▪ Recompensa</li> <li>▪ Remuneración</li> <li>▪ Toma de decisiones</li> <li>▪ MOF</li> <li>▪ ROF</li> <li>▪ CAP</li> <li>▪ PAP</li> <li>▪ Remuneración</li> <li>▪ Incentivos</li> <li>▪ No alcance del decreto legislativo 1153</li> </ul>	<p>Método No experimental Descriptivo cuantitativo Transversal prospectivo Diseño: Corte transversal cuantitativo prospectivo Muestra:15 Muestro: 15 probabilístico. Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario</p>

<p><b>Específico:</b></p> <p>¿Cuál es el desempeño de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque 2015-2016?</p> <p>¿Cuál es la evaluación del desempeño de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque 2015-2016?</p> <p>¿Cuáles son los factores económicos y desempeño de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud lambayeque2015-2016?</p>	<p><b>Específico:</b></p> <p>Identificar el desempeño de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque 2015-2016.</p> <p>Evaluar el desempeño de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque 2015-2016.</p> <p>Identificar los factores económicos y desempeño de las enfermeras administrativas de la gerencia</p>	<p><b>Específico:</b></p> <p>Existe relación significativa del desempeño de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque.</p> <p>Existe relación en la evaluación del desempeño laboral de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud Lambayeque.</p> <p>Existe relación entre los factores económicos y el desempeño laboral de las enfermeras administrativas</p>	<p><b>Desempeño laboral</b></p>	<p>Misión Objetivos estratégicos Coberturas Solución de problemas y generación de nuevos conocimientos Eficacia Eficiencia Calidad Economía</p>	
---	---	--	-------------------------------------	---	--

	regional de salud lambayeque2015- 2016.	de la gerencia regional de salud Lambayeque.			
--	---	---	--	--	--



**ANEXOS II**  
**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:**

**CUESTIONARIO Y FICHA**

**UNIVERSIDAD PRIVADA INCA GARCILAZO DE LA VEGA**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**

**ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN**  
**ADMINISTRACIÓN**  
**GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE**

**TÉRMINOS DE CONSENTIMIENTO LIBRE E INFORMADO**  
**FACTORES QUE DETERMINAN EL DESARROLLO Y DESEMPEÑO**  
**LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE LA GERENCIA REGIONAL DE**  
**SALUD LAMBAYEQUE 2015– 2016”**

**CONSENTIMIENTO LIBRE E INFORMADO**

Esta es invitación para que participe en la encuesta factores que determinan el desarrollo como factor el clima organizacional e influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de administración sede de la gerencia regional de salud que es coordinada por la Lic. Rosa Luz Villafranca Velásquez.

Su participación es voluntaria, lo que significa que usted podrá desistir en cualquier momento retirando su consentimiento, sin que eso signifique ningún perjuicio o penalidad.

En el caso que decida aceptar la invitación, usted será incorporado al siguiente procedimiento: responder un cuestionario que será aplicado por una investigadora.

Toda información obtenida será confidencial y su nombre no será identificado en ningún momento.

Usted contará con una copia de este documento y toda duda que usted tenga respecto a esta investigación, podrá preguntara la Lic. Rosa Luz Villafranca Velásquez – [Rosy\\_vive@hotmail.com](mailto:Rosy_vive@hotmail.com) o al teléfono 074-252568 - 3985561518

### **Consentimiento Libre E Informado**

Declaro que he comprendido los objetivos de esta investigación, como será realizada, los riesgos y beneficios involucrados y concuerdo con participar voluntariamente en la investigación.

### **Factores que determinan el desarrollo y desempeño laboral de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud lambayeque 2015 – 2016”**

**Nombre:** \_\_\_\_\_

**Firma:** \_\_\_\_\_

### **Investigador responsable**

**Nombre:** Lic. Rosa Luz Villafranca Velásquez.

### **GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE**

Área de Cadena de Frio-Inmunizaciones- Gerencia Regional de Salud  
Lambayeque

Dirección profesional: Av. Salaverry 1610 Chiclayo

C.E.P. 11800 Perú – Lambayeque

## **ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Buenos días. Estamos haciendo una encuesta con el objetivo de identificar los factores que determinan el desarrollo y desempeño de las enfermeras administrativas de la gerencia regional de salud lambayeque 2015 – 2016. Para ello pedimos su colaboración contestando con sinceridad las preguntas que le haremos a continuación.

### **PARTE I INFORMACIÓN GENERAL**

En las siguientes preguntas marque la alternativa que más se acerque a su situación actual como trabajador.

1. ¿usted tiene el siguiente desarrollo:

Diplomado..... ( )

Especialidad.....( )

Maestría.....( )

Doctorado.....( )

## **PARTE II**

### **CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la tercera fase (medición) del estudio del Clima Organizacional.

Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

El cuestionario es anónimo y confidencial.

Es importante responder de manera franca y honesta

Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en la organización, puede pensar en los últimos tres meses de trabajo.

Llenar el cuestionario con bolígrafo

Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada una de las preguntas o enunciados.

Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.

Responder posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, dibujando (encerrando) un círculo en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

La información será recogida y analizada por el equipo técnico de clima organizacional de su organización.

A continuación presentamos un ejemplo de llenado:

Agradecemos anticipadamente su colaboración”. *Mi jefe está disponible cuando se le necesita:*

1	2	3	4	5
<b>Totalmente en desacuerdo (TED)</b>	<b>En desacuerdo (ED)</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED)</b>	<b>De acuerdo (DA)</b>	<b>Totalmente de acuerdo (TDA)</b>

### DATOS GENERALES

ORGANIZACIÓN: MINSA ( ) y otro docencia ( )

DISA/DIRESA: \_\_\_\_\_

área en donde labora:

\_\_\_\_\_

Nombre de su organización: \_\_\_\_\_

<b>TED</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>					
<b>ED</b>	<b>En desacuerdo</b>					
<b>NDNED</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>					
<b>DA</b>	<b>De acuerdo</b>					
<b>TDA</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>TED</b>	<b>ED</b>	<b>NDNED</b>	<b>DA</b>	<b>TDA</b>
	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.					
	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.					

Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.					
Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.					
Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.					
Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
Estoy comprometido con mi organización de salud.					
Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.					
Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.					
Existe sana competencia entre mis compañeros.					
Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					

<b>TED</b> Totalmente en desacuerdo					
<b>ED</b> En desacuerdo					
<b>NDNED</b> Ni de acuerdo ni en desacuerdo					
<b>DA</b> De acuerdo					
<b>TDA</b> Totalmente de acuerdo	<b>TED</b>	<b>ED</b>	<b>NDNED</b>	<b>DA</b>	<b>TDA</b>
Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.					
Recibo mi pago a tiempo.					
La limpieza de los ambientes es adecuada.					
Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.					
Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
Me siento a gusto de formar parte de la organización.					
Mi organización de salud se encuentra organizada para prever los problemas que se presentan.					
El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.					
Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.					
Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					
Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
En mi organización participo en la toma de decisiones.					

Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.					

<b>TED Totalmente en desacuerdo</b> <b>ED En desacuerdo</b> <b>NDNED Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b> <b>DA De acuerdo</b> <b>TDA Totalmente de acuerdo</b>	<b>TED</b>	<b>ED</b>	<b>NDNED</b>	<b>DA</b>	<b>TDA</b>
Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aún cuando contradiga a los demás miembros.					
En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.					
Existe equidad en las remuneraciones.					
Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.					
Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.					
Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					



En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito					
La innovación es característica de nuestra organización.					
Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.					
El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.					
Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.					
Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.					

<b>TED Totalmente en desacuerdo</b> <b>ED En desacuerdo</b> <b>NDNED Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b> <b>DA De acuerdo</b> <b>TDA Totalmente de acuerdo</b>	<b>TED</b>	<b>ED</b>	<b>NDNED</b>	<b>DA</b>	<b>TDA</b>
Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
Mi salario y beneficios son razonables.					
Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.					

## CUESTIONARIO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL

MINISTERIO DE SALUD

CODIGO \_\_\_\_\_

PUNTAJE TOTAL DE EVALUACIÓN

-----

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: identificar el nivel de desempeño laboral de las enfermeras administrativas de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2015-2016”

Buenos días. Estamos haciendo una encuesta con la finalidad de obtener un diagnóstico del desempeño laboral en las áreas de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque. Para ello, pedimos su colaboración contestando con **SINCERIDAD** las preguntas que le haremos a continuación.

#### RECOMENDACIONES

- Teniendo en cuenta la gran responsabilidad de que se califique, es necesario leer las instrucciones antes de llenar el formulario.
- No se deje influenciar por sentimientos de inferioridad, superioridad o de rechazo. Sea JUSTO y OBJETIVO con usted mismo.
- No se precipite, califíquese con **TRANQUILIDAD**. Recuerde que es ANONIMO y usted está evaluando su desempeño laboral.

**INSTRUCCIONES:** Marcar con una x en el recuadro correspondiente

## **RUBRO I: DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO**

**SEXO:** 1. Masculino ( ) 2. Femenino ( )

**EDAD:** Años cumplidos ( )

### **ESTADO CIVIL:**

1. Soltero ( ) 2. Casado/Conviviente ( )

3. Separado/Divorciado ( ) 4. Viudo(a) ( )

### **4. GRUPO OCUPACIONAL**

1. Directivo ( ) 2. Profesional ( )

### **5. CONDICIONES DEL TRABAJADOR**

1. Nombrado ( ) 2. Destacado ( )

### **6. TIEMPO DE SERVICIO**

1. En la administración Pública.....

2. En la institución.....

3. En el cargo actual.....

## RUBRO II: FACTORES EVALUATIVOS Y GRADOS EVALUATIVOS

**Instrucciones:** A continuación se muestran los factores generales específicos con sus significados y a su lado derecho las escalas. Marque con un aspa (X) SOLO UN RECUEadro (A, B, C, D, E). Según el grado valorativo que crea conveniente leyendo cada uno detenidamente.

Factores específicos grupo: profesional	Escala de grados valorativos				
<p><b>1. ASESORIA</b></p> <p>CAPACIDAD PARA IDENTIFICAR PROPONER ALTERNATIVAS Y RECOMENDACIONES PRECISAS EN ASUNTOS INSTITUCIONALES DE SU COMPETENCIA.</p>	<p>SOBRESALE SU CAPACIDAD PARA IDENTIFICAR PROPONER CON GRAN SENTIDO LAS ALTERNATIVAS Y RECOMENDACIONES EN ASUNTOS INSTITUCIONALES DE SU CARGO.</p> <p style="text-align: center;">A</p>	<p>PROPONE ALTERNATIVA Y RECOMENDACIONES SUPERFICIALES EN ASUNTOS RELACIONADOS A SU INSTITUCION.</p> <p style="text-align: center;">B</p>	<p>DENOTA FALTA DE CAPACIDAD PARA PROPONER ALTERNATIVAS Y RECOMENDACIONES EN ASUNTOS RELACIONADOS A SU FUNCION.</p> <p style="text-align: center;">C</p>	<p>SIGNIFICATIVA CAPACIDAD PARA IDENTIFICAR, PROPONER ALTERNATIVAS Y RECOMENDACIONES IMPORTANTES EN ASUNTOS INSTITUCIONALES DE SU COMPETENCIA.</p> <p style="text-align: center;">D</p>	<p>MUESTRA ADECUADA CAPACIDAD PARA IDENTIFICAR, PROPONER ALTERNATIVAS Y RECOMENDACIONES APROPIADAS EN ASUNTOS RELACIONADOS A SU ESPECIALIDAD.</p> <p style="text-align: center;">E</p>
<p><b>2. ASESORIA</b></p> <p>GRADO DE PRECISION, MINUCIOSIDAD Y ORDEN EN LA EJECUCION DE LAS ACTIVIDADES DEMOSTRANDO EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD</p>	<p>NO SIEMPRE LOGRA EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES DE MANERA EFICIENTE.</p> <p style="text-align: center;">A</p>	<p>MANIFIESTA ESCASA PRECISION Y ORDEN EN SUS ACTIVIDADES, PRESENTANDO UNA PRODUCTIVIDAD DEFICIENTE.</p> <p style="text-align: center;">B</p>	<p>SU TRABAJO REALIZADO PRESENTA UN SIGNIFICATIVO SENTIDO DE PRECISION, MINUCIOSIDAD Y ORDEN DESTACANDOSE POR SU PRODUCTIVIDAD DEFICIENTE.</p> <p style="text-align: center;">C</p>	<p>REALIZA SUS ACTIVIDADES CON PRECISION, MINUCIOSIDAD Y ORDEN, SIENDO SU PRODUCTIVIDAD ACORDE CON LAS METAS REQUERIDAS.</p> <p style="text-align: center;">D</p>	<p>DEMUESTRA GRAN CAPACIDAD DE PRECISION, MINUCIOSIDAD Y ORDEN Y EFICIENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES.</p> <p style="text-align: center;">E</p>

<p><b>3. CAPACIDAD DE INVESTIGACION</b> GRADO DE MOTIVACION, CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIA EN EL QUEHACER CIENTIFICO PARA IDENTIFICAR, INTEGRAR Y PROFUNDIZAR SITUACIONES, PROBLEMAS DEL MISMO, ASI COMO SU ABORDAJE METODOLOGICO Y LA GENERACION DE CONOCIMIENTOS.</p>	<p>EVIDENCIA MUY POCA CAPACIDAD DE INVESTIGACION ASI COMO PARA PRESENTAR CONCLUSIONES Y ALTERNATIVAS DE SOLUCION VIABLES.</p> <p style="text-align: center;">A</p>	<p>MUY BUEN NIVEL DE MOTIVACION, CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIA PARA IDENTIFICAR, INTERPRETAR Y PROFUNDIZAR SITUACIONES, PROBLEMAS ASI COMO SU ABORDAJE METODOLOGICO Y LA GENERACION DE CONOCIMIENTOS.</p> <p style="text-align: center;">B</p>	<p>MANIFIESTA POCA CAPACIDAD PARA LA INVESTIGACION Y PRESENTA CONCLUSIONES DE SOLUCION POCO VIABLES.</p> <p style="text-align: center;">C</p>	<p>EVIDENCIA BUENA CAPACIDAD DE MOTIVACION, CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA PARA IDENTIFICAR SITUACIONES PROBLEMAS, ASI COMO EN EL ABORDAJE METODOLOGICO Y LA FORMULACION DE CONCLUSIONES Y ALTERNATIVAS VIABLES</p> <p style="text-align: center;">D</p>	<p style="text-align: center;">E</p>
--	--	---	---	---	--------------------------------------

FACTORES ESPECIFICOS GRUPO: PROFESIONAL	ESCALA DE GRADOS VALORATIVOS				
<p><b>4. COORDINACIÓN</b> CAPACIDAD PARA RELACIONARSE E INTERPRETAR LOS RECURSOS DE MANERA OPORTUNA Y PRECISA PARA EL LOGRO DE LOS ACUERDOS PLANEADOS Y PROGRAMADOS</p>	<p>DEMUESTRA ADECUADA CAPACIDAD PARA RELACIONARSE E INTEGRAR LOS RECURSOS DE MANERA OPORTUNA Y PRECISA.</p> <p style="text-align: center;">A</p>	<p>POCA CAPACIDAD PARA RELACIONARSE E INTEGRAR LOS RECURSOS DE MANERA OPORTUNA Y PRECISA.</p> <p style="text-align: center;">C</p>	<p>GRAN CAPACIDAD PARA RELACIONARSE E INTEGRAR LOS RECURSOS DE MANERA OPORTUNA Y PRECISA LOGRANDO EFECTIVIZAR LOS ACUERDOS PLANEADOS Y PROGRAMADOS</p> <p style="text-align: center;">C</p>	<p>SIGNIFICATIVA CAPACIDAD PARA INTEGRAR LOS RECURSOS DE MANERA OPORTUNA Y PRECISA LOGRANDO EFECTIVIZAR LOS ACUERDOS ASUMIDOS</p> <p style="text-align: center;">D</p>	<p>DEMUESTRA FALTA DE CAPACIDAD PARA INTEGRAR LOS RECURSOS DE MANERA OPORTUNA Y PRECISA.</p> <p style="text-align: center;">E</p>

<p><b>5. PLANEAMIENTO ORGANIZACIONAL</b></p> <p>CAPACIDAD PARA FORMULAR , PLANIFICAR Y PROGRAMAR ACCIONES DE MANERA ORGANIZADA, ASI COMO EL DISTRIBUIR ACTIVIDADES, RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES PARA EL LOGRO DE LAS METAS PROPUESTAS Y EN EL DESARROLLO DE LA INSTITUCIÓN.</p>	<p>REGULAR CAPACIDAD PARA FORMULAR , PLANIFICAR Y PROGRAMAR ACCIONES DE MANERA ORGANIZADA, DISTRIBUYE LAS ACTIVIDADES, RECURSOS LOGRANDO ALGUNAS VECES LAS METAS PROPUESTAS Y EL DESARROLLO DE LA INSTITUCIÓN</p> <p style="text-align: center;">A</p>	<p>PRESENTA SIGNIFICATIVA CAPACIDAD PARA FORMULAR , PLANIFICAR Y PROGRAMAR ACCIONES DE MANERA ORGANIZADA, ASI COMO EL DISTRIBUYE LAS ACTIVIDADES, RECURSOS LOGRANDO ALCANZAR LA MAYOR PARTE DE LAS METAS PROPUESTAS Y EL DESARROLLO DE LA INSTITUCIÓN</p> <p style="text-align: center;">B</p>	<p>BUENA CAPACIDAD PARA FORMULAR , PLANIFICAR Y PROGRAMAR ACCIONES DE MANERA ORGANIZADA, ASI COMO EL DISTRIBUYE LAS ACTIVIDADES, RECURSOS LOGRANDO ALCANZAR MUCHAS VECES LAS METAS PROPUESTAS Y EL DESARROLLO DE LA INSTITUCIÓN</p> <p style="text-align: center;">C</p>	<p>FALTA DE CAPACIDAD PARA FORMULAR , PLANIFICAR Y PROGRAMAR ACCIONES DE MANERA ORGANIZADA, ASI COMO EL DISTRIBUYE LAS ACTIVIDADES, RECURSOS SIN LOGRAR ALCANZAR LAS METAS PROPUESTAS Y EL DESARROLLO DE LA INSTITUCIÓN</p> <p style="text-align: center;">D</p>	<p>EXTRAORDINARIA CAPACIDAD PARA FORMULAR , PLANIFICAR Y PROGRAMAR ACCIONES DE MANERA ORGANIZADA, ASI COMO EL DISTRIBUYE LAS ACTIVIDADES, Y RECURSOS LOGRANDO ALCANZAR SIEMPRE LAS METAS PROPUESTAS Y EL DESARROLLO DE LA INSTITUCIÓN</p> <p style="text-align: center;">E</p>
---	--	--	--	--	--

## ANEXO VI

### CONSTANCIA DE TRÁMITE



#### GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE

GERENCIA REGIONAL DE SALUD-CHIC LAYO

OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN

Año de la Consolidación del Mar de Grau"

#### CONSTANCIA

El Administrador de la Gerencia Regional de salud Lambayeque, que suscribe:

Hace constar que, la Lic. Rosa Luz Villafranca Velásquez ha sido aceptada para desarrollar el Proyecto de Investigación: Titulado "Factores que determinan el desarrollo y el desempeño laboral de las enfermeras administrativas de la Gerencia Regional de Salud Lamabayeque 2015-2016." Universidad Inca Garcilazo de la Vega-Lima. Para optar el título de Especialista en Enfermería con mención en Administración.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea convenientes.

Chiclayo, 7 de julio 2016.

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD

CPC *Segunda Willem Pérez Medina*  
JEFE EJECUTIVO DE ADMINISTRACIÓN



OFICIO No 015-2015 - GER ESA-LAMB-DGSP-AIS-ESI-C.F.

Chiclayo, 28 de noviembre del 2015

Señor  
Victor Hugo Torres Anaya  
Gerente Regional de Salud Lambayeque  
Av. Salaverry n°1610  
Chiclayo Chiclayo Lambayeque.



ASUNTO : SOLICITO FACILIDADES.

Es grato dirigirme a su despacho a fin de hacer de su conocimiento que en el contexto del desarrollo de capacidades , de realizara un proyecto de investigación titulado: "FACTORES QUE DETERMINAN EL DESARROLLO Y DESEMPEÑO DE LAS ENFERMERAS ADMINISTRATIVAS DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE 2015-2016."

Para optar el título de la especialidad de Enfermería con mención en administración - Universidad privada Inca Garcilazo de la Vega- lima, por lo que solicito su autorización en bien de la innovación de capacidades.

Seguros de contar con su apoyo ,expreso mi sentimiento de estima personal.

Atentamente



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
*Rosa Villajanca Velásquez*  
Lc. Rosa Villajanca Velásquez  
RESPONSABLE DEL COMPONENTE DE  
CADENA DE FRIO  
E.S. VIGILANCIAS

Doc.....

Exp.....

Nº de folios.....

28 NOV 2015  
*Rosa Villajanca Velásquez*