



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cumplimiento del Manual de organización funciones y
desempeño laboral en la Región de Salud
Policial Moquegua – 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTOR:

Br. Rene MARAZA YUCRA

ASESOR:

Mgr. Mónica Yesina Robles Ramírez

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

PERÚ – 2018

Dedicatoria

A Dios por la fe y su infinito amor. A mis docentes por sus valiosos conocimientos impartidos. Le doy gracias a mis padres que son el motor y motivo de mi superación que engrandecen mi voluntad y fuerza de seguir adelante.

Rene

Agradecimiento

A mis padres por la mejor herencia que me brindaron la educación y los valores inculcados a lo largo de mi vida que sabiamente con sus consejos me guiaron durante muchas dificultades, a toda mi familia por su cariño y aprecio que fortalecieron mi espíritu de superación y éxito. Por la gloria y el poder de su eterna bondad a Dios gracias.

El Autor

Presentación

Señores integrantes del jurado:

El presente trabajo de investigación ha sido desarrollado en base a los reglamentos actuales de la Universidad Cesar Vallejo. En constante coordinación y asesoramiento de nuestros docentes de la Escuela Post Grado.

El trabajo ha sido desarrollado con el objetivo de conocer el cumplimiento del Manual de organización y funciones y desempeño laboral con el propósito de analizar mediante el estudio las deficiencias que se observaron en el personal que desempeña labores administrativas, asistenciales y en otras áreas provocando muchas veces trastornos administrativos y malestar entre el personal de la institución, frente al usuario y demás jefes superiores interno y externo, a tal extremo de ser amonestados administrativa y disciplinariamente por el jefe inmediato superior y otras instancias. Desde el punto de vista perceptivo se cree que es a consecuencia del desconocimiento o desinterés personal como también falta de interés de los Directores de capacitar al personal sobre el Manual de organización y funciones para su cumplimiento. También este documento institucional es de vital importancia para el desempeño eficiente del personal porque la realidad actual exige alta competitividad, producción y calidad por lo tanto se debería dar importancia en la capacitación inicial y continua a todo el personal, para un desempeño eficiente dentro de las organizaciones porque la realidad percibida también se refleja en otras instituciones diferentes.

Señores miembros del jurado. Concluyendo se espera reflejar el aporte a la calidad de desempeño laboral en base al conocimiento y aplicación del manual de organización y funciones y ser referente para que se dé importancia y se tome las medidas correctivas de acuerdo a las hipótesis comprobadas en el cumplimiento del manual de organización funciones y desempeño laboral, con el objetivo de mejorar en nuestro sistema de ejercicio laboral haciendo más flexibles, sencillos y a la vez eficientes las funciones administrativas y actividades asistenciales al mejor servicio de nuestra sociedad y población.

Gracias.

Índice

Página del Jurado	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Declaratoria de autenticidad	5
Presentación	6
Índice	7
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos	13
1.2.1.A nivel internacional	13
1.2.2.A nivel nacional	14
1.2.3.A nivel regional	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1.Manual de organización y funciones	19
1.3.2.Finalidad del Manual de Organización y Funciones.	20
1.3.3.Objetivos del manual de organización y funciones	21
1.3.4.Autoridad y responsabilidad	21
1.3.5.Funciones	22
1.3.6.Actividades	22
1.3.7.Obligaciones	22
1.3.8.Responsabilidad	23
1.3.9.Definición de desempeño laboral	23
1.3.10. Objetivos de la evaluación del desempeño laboral	24
1.3.11. Importancia del desempeño laboral	25
1.3.12. Competencias personales	25
1.3.13. Competencias laborales	26
1.4. formulación del problema	26
1.4.1.Problema general	26
1.4.2.problemas específicos	26
1.5. Justificación de estudio	27

1.5.1. Justificación teórica.....	27
1.5.2. Justificación práctica	27
1.5.3. Justificación metodológica.....	28
1.6. HIPÓTESIS.....	28
1.6.1. Hipótesis general.....	28
1.6.2. Hipótesis específicos	28
1.7. Objetivos.....	29
1.7.1. Objetivo general.....	29
1.7.2. Objetivos específicos	29
II. MÉTODO.....	30
2.1. Diseño de investigación	30
2.2. Variable. Operacionalización.....	31
2.3. Población y muestra.....	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	34
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS	36
3.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
3.2. Verificación de la hipótesis general	45
3.3. verificar la hipótesis	45
IV. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	55
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
ANEXOS.....	59

RESUMEN

En las organizaciones e instituciones públicas y privadas están sujetos a cumplir ciertas normas y conductas de acuerdo a los documentos de gestión institucional así como el personal que desempeña labores de naturaleza asistencial administrativa y operativa cumple diversas funciones, obligaciones, actividades y responsabilidades que se rigen en base al Manual de organización y funciones. Con base legal y reglamento interno para su cumplimiento. Objetivos: Demostrar si existe relación entre el cumplimiento del Manual de Organización y Funciones y el desempeño laboral en trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018. Materiales y métodos: El presente estudio de investigación, es de tipo descriptivo porque se encarga de describir las características de las dos variables de estudio. El diseño es no experimental de corte transversal y correlacional porque no se manipulará ni se someterá a prueba las variables. Población de estudio por conveniencia al total del personal que labora en la Región de Salud Moquegua durante el mes de Julio del año 2018. El instrumento utilizado es un cuestionario de preguntas con escala Likert validado por juicio de los expertos. Resultados: Participaron 26 trabajadores considerando criterios de exclusión e inclusión. En este estudio se encontró que el 65% de los trabajadores tiene un alto nivel de cumplimiento del Manual de organización y funciones, según la comprobación del índice de significancia bilateral igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia del 5% ($\alpha= 0,05,$) se concluye que el cumplimiento del manual de organización funciones existe una relación significativa alta en el desempeño laboral en la Región de Salud policial de Moquegua-2018.

Palabra clave: desempeño, laboral, competencias, manual, organización.

ABSTRACT

In organizations and public and private institutions are subject to comply with certain rules and behaviors according to the documents of institutional management as well as the staff that performs tasks of administrative and operational assistance nature fulfills various functions, obligations, activities and responsibilities that are governed by based on the organization and functions manual. With legal basis and internal regulations for compliance. Objectives: Demonstrate if there is a relationship between compliance with the Organization and Functions Manual and work performance in workers of the Moquegua Police Health Region in 2018. Materials and methods: This research study is descriptive because it is responsible for to describe the characteristics of the two study variables. The design is non-experimental, cross-sectional and correlational, because the variables are not manipulated or tested. Study population for convenience to the total staff working in the Moquegua Health Region during the month of July of the year 2018. The instrument used is a Likert scale questionnaire validated by expert judgment. Results: 26 workers participated considering exclusion and inclusion criteria. In this study it was found that 65% of workers have a high level of compliance with the Organization and Functions Manual, according to the verification of the bilateral significance index equal to 0.000, which is lower than the 5% level of significance ($\alpha = 0,05$), it is concluded that the fulfillment of the manual of organization functions exists a significant high relation in the labor performance in the Police Health Region of Moquegua-2018.

Key word: performance, work, skills, manual, organization.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El desempeño laboral actualmente es la clave del éxito de las organizaciones empresariales, entidades privadas y estatales enfocadas en el interés social y económico a nivel mundial por la alta y exigente competitividad en las organizaciones y el mercado internacional enmarcado con el exigente cumplimiento de objetivos trazados y metas. El desempeño laboral ha generado estudios trascendentales por las distintas disciplinas como las ciencias administrativas la psicología organizacional con sus valiosos aportes entre otras. El desempeño laboral eficiente es sinónimo de éxito en el capital humano siendo la clave del éxito de muchas organizaciones, caracterizándose de una forma diferente en cada ámbito de acuerdo a la cultura organizacional e interés de las organizaciones privadas o del estado de un determinado país basándose en sus propios principios, normas, decretos, leyes, deberes, derechos entre otros. El problema del desempeño laboral en todo ámbito surge en forma natural por las constantes exigencias de competitividad que exigen la calidad, eficiencia, excelencia entre otros muchos requisitos junto con los avances de la tecnología. La globalización, la competitividad tiene efectos directos en las organizaciones exigiendo cambios e innovación dentro de las organizaciones estos cambios también afectan al personal que se desenvuelve en el medio social de una manera particular y repercute en las emociones y se refleja en su desempeño laboral.

En nuestro país la administración del desempeño laboral dependen directamente de las distintas oficinas de personal o recursos humanos bajo ciertas normas dependiendo de su naturaleza de la organización, normalmente dispone de un supervisor comité de evaluación, control de calidad y producción entre otras. Las unidades que se encargan de evaluar de forma permanente e integral basándose en ciertos criterios, como las competencias personales donde ven los valores, como la ética relaciones interpersonales y otras habilidades. Otro es la competencia laboral que es determinante de la calidad y la eficiencia laboral,

evidenciado por la productividad, solución de problemas y metas entre otras.

Las evaluaciones normalmente son aplicadas en forma grupal e individual a los integrantes de una organización con el fin de realizar un diagnóstico de desempeño laboral en base a la calidad, eficiencia, productividad, liderazgo entre otras. Entre otras finalidades también buscan mejoras en el desempeño laboral con planes de capacitación para el logro de metas y cumplimiento de objetivos institucionales con el fin de corregir las deficiencias en base a un estudio o diagnóstico y otros. En nuestra realidad el desempeño laboral se ha impuesto en todos los niveles de organización calificando al desempeño como eficiente o ineficiente midiendo principalmente la calidad de atención por ejemplo en el sistema de salud.

La REGION DE SALUD POLICIAL MOQUEGUA – el personal que labora se desempeña en áreas administrativas, asistenciales y operativas y cumple diversas funciones, obligaciones, actividades y responsabilidades, de acuerdo a la normatividad de un documento de gestión institucional, el Manual de organización y funciones (MOF), su cumplimiento es obligatoria para todo el personal, también establece las líneas de autoridad, relaciones internas y externas y está sujeto a modificaciones por los constantes dinámicas de cambios y actualizaciones de las normas.

Los establecimientos de la Región de Salud Policial de Moquegua son: de Nivel Posta médica con Nivel I-2, según norma técnica del Ministerio de Salud que establece las categorías de los establecimientos de salud de acuerdo a su complejidad y capacidad resolutive. Los Establecimiento Salud de la Región de Salud Policial Moquegua, cumplen funciones básicas como atención médica ambulatorio, programas de prevención y promoción de la salud. Administrativamente depende de la

dirección de Sanidad Policial (DIRSAPOL) y se rige según las normas del Ministerio de Salud.

Nuestro estudio es basado por los problemas y dificultades que se observaron en el incumplimiento del Manual de organización y funciones como la falta de coordinación y comunicación efectiva, generando trastornos administrativos y duplicidad de esfuerzos y reclamos por parte de los usuarios externos confusión e incertidumbre en el desarrollo de las actividades programadas y otras que no corresponden a sus funciones asignadas entre otras dificultades.

1.2. Trabajos previos

A continuación se presentan los antecedentes relacionados con el estudio que permiten ubicar la investigación en el contexto actual.

1.2.1. A nivel internacional

En México, Guadiola y Basurto (2015) desarrollo una investigación titulada “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del Norte de México”, que como objetivo fundamental de su estudio fue conocer la autopercepcion del nivel de inteligencia emocional como influencia del desempeño laboral; este trabajo de investigacion se realizo aplicando el metodo transversal y descriptivo. El muestreo de eleccion fue por conveniencia donde partiparon 73 directivos del corporativo adventista del Norte de Mexico , para obtener informacion adaptaron dos instrumentos uno para medir el nivel de inteligencia percibido y otro para medir el desempeño laboral autopercebido. Sometiendo al analisis estadistica descriptiva para defenir la relacion entre las dos variables ,llegando a la conclusion principal con un resultado positivo y alto la relacion significativa entre la influecia de la inteligencia emocional y el desempeño laboral, autopercebido por sus directivos. A la vez afirman que si los directivos de la organización mantienen relaciones laborales sanas considerando las emociones y sintimeintos de los trabajadores y creando a la vez un clima laboral

favorable para los trabajadores obtendrán como resultados un desempeño laboral altos o eficientes.

En la Ciudad de Loja, Padilla, et al (2015) realiza un estudio en su tesis titulada “Nivel de desempeño y satisfacción laboral en empresas de la ciudad de Loja” el propósito fue analizar el sector empresarial de economía mixta, aplicando el desempeño humano, satisfacción laboral, análisis de fortalezas, oportunidades y amenazas para determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral, caso de estudio se aplicó encuestas a los empleados y trabajadores de la compañía, se recolectó información de variables relacionadas con: satisfacción laboral, seguridad laboral, horarios de trabajo, beneficios adicionales, equidad, entre otros; posteriormente se analizó cada departamento y se obtuvo rangos promedio del desempeño laboral que permiten la acreditación. Se encontró que la falta de capacitación al personal en sus distintas áreas, remuneraciones bajas, segregación de funciones, constituyen las principales variables que modifican el desempeño laboral; además, los trabajadores que están satisfechos son aquellos que están relacionados con los departamentos de sistemas y financieros. También sostienen que los empleados satisfechos gozan de buena salud y mejor calidad de vida mientras que los insatisfechos muestran conductas negativas como agresividad incumplimiento en sus funciones de trabajo lo que conlleva a perder el empleo. Concluyendo que cada departamento o área de trabajo puede superar los inconvenientes descritos con la atención y consideración de sus directivos.

1.2.2. A nivel nacional

Peru. Díaz, et al. (2016) En la Ciudad Lima, Hospital Santa Rosa, realizaron un trabajo de investigación en su tesis titulada “Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas” cuyo objetivo fue determinar los factores que condicionan el ausentismo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería. consideran una prioridad que los

profesionales de enfermería mejoren su productividad mediante su asistencia formal y un mejor desempeño profesional. Los materiales y metodos de estudio es correlacional, prospectivo, de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por los profesionales que laboran en áreas críticas y la muestra estuvo conformada por 65 enfermeras, mediante una muestra no probabilística. Para medir la variable ausentismo se elaboró un instrumento de 18 preguntas, dividido en cuatro dimensiones, con un índice de confiabilidad de 0,71. Asimismo, para la evaluación de desempeño, se elaboró un instrumento de 50 preguntas, dividido en 6 dimensiones, la aplicación se procede mediante las tres mediciones, con un índice de confiabilidad de 0,93.: Resultados del ausentismo: 6.2% presentó un factor condicionante bajo en la dimensión factores individuales, 29.2% lograron un factor condicionante alto en la dimensión factores lugar de trabajo y 89.2% obtuvo un factor condicionante regular en la dimensión factores de contenido de trabajo. La evaluación de desempeño presentó que, en la autoevaluación, un 76.9% logró un nivel bueno. En la evaluación de pares, el 16.9% logro un nivel deficiente, mientras que el 29.2% un nivel bueno. En la evaluación por el jefe, el 15.4% presentó un nivel deficiente, mientras que el 12.3% obtuvo un nivel bueno. Llegando a las conclusiones: El ausentismo presentó una relación directa y significativa con el desempeño laboral.

En Lima, Linares (2017).desarrola la tesis titulada” Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017” el objetivo de la presente investigacion fue determinar la relacion que existe entre la motivacion laboral y el desempeño laboral. El tipo de investigación fue descriptivo, correlacional. El enfoque que presenta es cuantitativo. El diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal. La muestra representativa fue conformado por 48 trabajadores del Centro de Salud la Huayrona. Para realizar la medición se prosedio en la aplicación de dos instrumentos, donde el primero fue para motivación laboral, que lleva por nombre test de motivación laboral y el segundo

para el desempeño laboral, llamado de desempeño laboral. Estos instrumentos previamente fueron validados por tres profesionales expertos en la materia. Luego del trabajo de recolección y procesamiento de datos, se realizó el correspondiente análisis estadístico para apreciación de los resultados, observando la existencia de una relación $Rho=0,806$ entre las variables: motivación laboral y desempeño laboral. El nivel de correlación evidencia que la relación entre las dos variables es positiva y es directamente proporcional, comprobando de que al aumentar el valor de una variable, también lo hará la otra y viceversa. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo mediante sus resultados demostrados de que existe un nivel significativo alta entre la motivación y el desempeño laboral.

En Lima, Palomino (2017) realiza un estudio en la tesis titulada "Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA – 2017" en el presente estudio estudio como objetivo principal fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral a mediante la aplicación de instrumentos que permitieron precisar la medida en que se manifiesta la relación simétrica entre ambas variables, como objetivo principal el presente trabajo busca aportar y conocer la importancia y calidad de vida laboral en una dirección de gestión pública del país y como otros factores estresantes pueden influir en el desempeño laboral. La investigación realizada presenta un diseño no experimental de corte transversal de nivel correlacional de tipo básica, La población de estudio se conformo por un total de 60 trabajadores que laboran en la dirección general de salud ambiental ,considerando al (100%). Para el estudio se ha considerado dos instrumentos validados por los expertos en la materia. Para determinar el estrés laboral se utilizó el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS. y para evaluar el desempeño laboral de los evaluadores se utilizó

el Formato Convencional de Apreciación basado en Dolan, seguidamente se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la correlación entre el estrés laboral y desempeño laboral, teniendo como resultado principal de la investigación comprobar las hipótesis planteadas para ambas variables, dado que el valor de significancia $p = 0,000$ es menor que $0,05$ y el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = $0,673$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva alta.

1.2.3. A nivel regional

En Moquegua, Villegas (2016) desarrolla un trabajo de tesis titulada “Estrés y desempeño laboral del personal administrativo de la sede sede Mariscal Nieto de Moquegua”. Como propósito, parte de la necesidad de determinar la relación del estrés y el desempeño laboral del personal administrativo, se trata de una investigación de tipo correlacional con un diseño no experimental, la población de estudio estuvo conformada por 78 trabajadores pertenecientes al personal administrativo de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua a los cuales se aplicó dos cuestionarios denominados: cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de desempeño laboral en ambos instrumentos se utilizó una escala de Likert. El análisis y la interpretación de los datos obtenidos se realizaron a través de la forma lógica deductiva, mediante el uso de tablas de frecuencia y figuras estadísticas porcentuales. Para probar la hipótesis se realizó el análisis de Chi - Cuadrado de Pearson por el método asintótico, la cual mostró un $p_valor = 0,000$; este resultado indica que hay evidencia estadística para afirmar que existe relación directa y significativa ($p=0,000$) entre el estrés y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua. Llegando a las siguientes conclusiones que. a menor estrés será mejor el desempeño laboral en los trabajadores administrativos. a menor cansancio emocional el desempeño laboral tendrá elevado nivel de producción,

En Moquegua, Choque (2015) realiza un estudio en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua” . tiene como objetivo determinar y analizar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua. Se trata de una investigación de tipo correlacional con un diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 83 trabajadores pertenecientes al personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua; a los cuales se aplicó dos cuestionarios de encuesta denominados: cuestionario de encuesta del clima organizacional (30 ítems) y el cuestionario de encuesta del desempeño laboral (22 ítems), en ambos instrumentos se utilizó una escala de Likert con 5 opciones de respuesta. El análisis y la interpretación de los datos obtenidos se realizaron a través de la forma lógica deductiva, mediante el uso de tablas de frecuencia configuraciones estadísticas porcentuales. Para probar la hipótesis se realizó el análisis de Chi - Cuadrado de Pearson por el método asintótico, el cual mostró un p-valor = 0.000, este resultado indica que hay evidencia estadística para afirmar que existe relación directa y significativa ($p=0.000$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.

En Arequipa, Aleman (2018) en su trabajo desarrollado titulado “Clima laboral y evaluación del desempeño en personal de salud, involucrado en actividades administrativas de los hospitales del Minsa de la región Arequipa 2017”. el objetivo de la investigación es identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral .Propuesta de modelo de evaluación y análisis de clima laboral y evaluación del desempeño para el Sector Salud. Se efectuó una evaluación del desempeño de 360 grados a 55 Jefes de Área de Hospitales del MINSA en la Región Arequipa, 38 varones y 17 mujeres, con personal a cargo, con un total de 385 evaluaciones, aplicadas a sus superiores,

pares y subordinados, así como autoevaluaciones. Se utilizó la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (CL-SPC) aplicando un Cuestionario elaborado, los resultados fueron sometidos a un análisis estadístico donde muestran que no existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral, sin embargo, si existen relaciones significativas entre las variables y sus indicadores, por separado. Asimismo, de manera científica en base a las variables de la investigación y las variables de control se enfatiza una propuesta de trabajo integral que servirá como análisis y evaluación del clima y del desempeño laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Manual de organización y funciones

El Manual de Organización y Funciones (MOF-2017) es un documento normativo de gestión Institucional, que tiene la finalidad de describir de manera clara y definida la estructura orgánica, relaciones de coordinación de las diferentes unidades orgánicas que conforman en la Región de Salud Policial Moquegua, así como las funciones, actividades, obligaciones y responsabilidades del personal que labora en cumplimiento de las atenciones de salud integral (prevención, promoción, protección, conservación y recuperación de la salud) del personal de la Policía Nacional y sus familiares con derecho.

Según (contreras, 2006) El Manual de Organización y Funciones describe la estructura general de la organización establecida señala las distintas categorías y niveles de autoridad. Contiene instrucción e información metodológica funciones específicas de tareas que deben cumplir cada unidad orgánica (Pág. 72).

Alcance.

El contenido del presente documento es de obligatorio cumplimiento por todos los Servicios, Unidades, Áreas y Oficinas integrantes de la

Región de Salud -MOQUEGUA y de conocimiento y cumplimiento obligatorio por todo el personal que lo conforma.

Base legal

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 26842, ley General de Salud.
- Ley N° 24949 del 06DIC1998 Creación de la Policía Nacional del Perú.
- Decreto Legislativo N° 1174-Ley del fondo de Aseguramiento de la Policía Nacional del Perú.
- Decreto Supremo N°016-2002-SA: Reglamento de la Ley 27604 que modifica la Ley General de Salud N° 26842, respecto de la obligación de los IPRESS dar atención médica en caso de emergencias y partos.
- Resolución Ministerial N° 021-2012-sa/dm: que aprueba el modelo de Atención Integral de Salud basado en familia y comunidad.
- Resolución Ministerial N° 751-2004/MINSA: que aprueba el documento “Norma Técnica del Sistema de RCR de los Establecimientos del ministerio de Salud. NTS N 018-MINSA/DGSP-V.01”.
- Resolución Ministerial N° 456-2007/MINSA: que aprueba la NT N° 050-MINSA/DGSP.V.02: “Norma Técnica para la Acreditación de EESS y Servicios Médicos de Apoyo”.
- Resolución Ministerial N° 546-2011/MINSA: que aprueba la NTS N° 021-MINSA/DGSP.V.03: “Norma Técnica de Salud Categorías de Establecimientos del Sector Salud”-13 de julio 2011.
- Resolución Ministerial N° 0456-90-IN/PNP, que aprueba el Manual de Reglamento de Documentación Policial.

1.3.2. Finalidad del Manual de Organización y Funciones.

Según Resolución Ministerial N° 603 (2012), establece que tiene la finalidad de impulsar el proceso de modernización de la gestión destinada a mejorar la eficiencia de las funciones asignadas a los

cargos estructurales de los órganos de alta dirección, asesoramiento y del órgano de control institucional. Vol. 2 Lima

La Dirección de Sanidad Policial, mediante el asesoramiento de la alta dirección y sus órganos competentes establece las funciones generales del Manual de organización y Funciones con la finalidad de delegar responsabilidades a los Directores de las unidades descentralizadas dentro de su ámbito jurisdiccional con la finalidad de dar su cumplimiento a las normas establecidas acorde con las políticas públicas, metas y objetivos propuestos en materia de salud.

1.3.3. Objetivos del manual de organización y funciones

Resolución Ministerial N° 603 (2012) establece que los objetivos deben definir y establecer las responsabilidades, atribuciones funciones, relaciones internas y externas y los requisitos de los cargos establecidos en el cuadro para la asignación del personal, Facilitar el desarrollo de las funciones operativas y administrativas así como la coordinación y comunicación entre sus integrantes, eliminando duplicidad de esfuerzos, confusión e incertidumbre para el cumplimiento de las funciones asignadas a los cargos.

Sirve como instrumento de comunicación e información para entrenar, capacitar y orientar permanentemente al personal y establecer las bases para el sistema de control interno y facilitar el control de las funciones delegadas.

1.3.4. Autoridad y responsabilidad

Se debe establecer con claridad las líneas de autoridad, así como los niveles de mando y responsabilidad funcional, de modo que permita a los directivos delegar autoridad en el nivel inmediato.

Las responsabilidades son claramente definidas, para que no exista el riesgo que pueda ser evadida o excedida por algún funcionario o servidor.

La delegación de la autoridad debe tener un medio efectivo de control, para establecer el cumplimiento de las funciones y tareas asignadas. Por su parte, todo empleado debe estar obligado a informar a su superior sobre las actividades ejecutadas y los resultados obtenidos, en función a lo planificado.

1.3.5. Funciones

Según la Real Academia Española se define como función; la capacidad de actuar de los seres vivos y de sus órganos y de las maquinas e instrumentos, tarea que le corresponde realizar a una entidad, a sus órganos o persona.

Según el Manual de organización funciones institucional (2017) Determina las funciones específicas de los cargos y puestos de trabajo con el objetivo de que se cumplan las funciones designadas y específicas que constan de un conjunto de actividades que deberán ser normadas en la cartilla de funciones de acuerdo al cargo que desempeñan.

1.3.6. Actividades

(Chiavenato, 2009) Afirma que: Las personas y los grupos de una organización dependen entre sí para desempeñar sus actividades. La interdependencia se presenta cuando un grupo no puede realizar su tarea a menos que otro haga la suya. Todos los grupos de una organización son interdependientes en alguna medida. Cuando los grupos son muy interdependientes, surgen oportunidades para que un grupo ayude o perjudique el trabajo de los demás. (pág.391)

1.3.7. Obligaciones

MINSA (2013) Las organizaciones de salud se caracterizan en cumplimiento del deber social con políticas de salud y objetivos de reducir las causas de morbilidad y mortalidad. La obligación es

cumplirlas hasta lo más mínimo porque están impuestas por ley aun con esfuerzo voluntario adicional. Las decisiones de la organización se toman sólo con base a los resultados e indicadores o toma de decisiones como referente la sala situacional de la organización o institución.

1.3.8. Responsabilidad

La responsabilidad personal: La persona como actor social dentro de una organización, deberá responder por sus acciones o los resultados que consigue.

(Chiavenato, 2009) Dijo: La responsabilidad social se refiere a las obligaciones que asume una organización para preservar o incrementar el bienestar de la sociedad al mismo tiempo que trata de satisfacer sus propios intereses. La responsabilidad social obliga a la organización a adoptar políticas, tomar decisiones y emprender acciones de beneficio colectivo. (pág. 48)

Como afirma Carrasco (2009) “La descripción de puestos nos brindara información acerca de nuestras responsabilidades, nuestras competencias, lo que reducirá la incertidumbre que, en muchas ocasiones, tenemos al respecto y evitará el desempeño de un rol distinto al que realmente tenemos” (pág. 29)

1.3.9. Definición de desempeño laboral

El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población, el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud.

Según afirma (Evans, 2009) Las buenas mediciones del desempeño permiten a los gerentes controlar el proceso y tomar decisiones sobre la base de los hechos, no opiniones. (...) ayudan a identificar deficiencias.

Por otro lado afirma (Evans, 2009) Que un sistema limitado de medición del desempeño es miope, no ve la complejidad de la organización como un todo. Por otro lado, tener demasiadas medidas del desempeño es tan malo como no tener suficientes.

La calidad del desempeño en los servicios de salud es un sistema integrado que se evalúa continuamente de acuerdo a los indicadores de salud, la responsabilidad y la calidad de atención en un compromiso social deberá responder a la satisfacción de las necesidades permanentes y superar los problemas durante el proceso.

1.3.10. Objetivos de la evaluación del desempeño laboral

Si una organización no toma con formalidad su responsabilidad en la administración de los Recursos humanos, el desempeño laboral y el logro de objetivos serán deficientes.

También afirma (Rodríguez Mansilla, 2005) La capacidad de desarrollar innovaciones exitosas, tanto en el producto o servicio ofrecido como en la forma de producirlo es crucial para la salud de las firmas e industrias individuales, así como para la economía como un todo. (pág. 37)

Según (Pearson 2015): las Prácticas laborales con capacidad de desempeño eficiente conducen a un alto rendimiento, tanto individual como organizacional previamente se deberá mejorar el conocimiento, las destrezas y las habilidades de los empleados. Pág. (283).

1.3.11. Importancia del desempeño laboral

Es uno de los componentes fundamentales de las empresas que permiten la implementación de estrategias que incrementen la eficacia de procesos es la evaluación permanente del desempeño laboral.

Según (Alles, 2010) Normalmente las evaluaciones se realizan para ver los salarios, permanencia del personal podría ser el objetivo, pero en realidad la evaluación del desempeño es mucho más importante en relación empresa y trabajador como: promociones y salarios, desempeño del trabajador con su rol o funciones que realiza, necesidades de orientación y satisfacción con el puesto. (Pág. 262).

Para evaluar adecuadamente, el desempeño laboral recomienda que se deban tomar en cuenta algunas cualidades y características del personal como, técnicas, habilidades, efectividad en el trabajo, valores personales, cumplimiento de los objetivos entre otros

Según Ramírez (2016) manifiesta “Para esto, las empresas deben tomar medidas y cambiar la visión negativa de la evaluación del desempeño con soluciones que garanticen procesos reales y que aporten a la mejora del rendimiento” Portal de empresas,

1.3.12. Competencias personales

El comportamiento personal es un aspecto importante en las organizaciones. Se caracteriza por diferencias individuales y de personalidad.

Según Chiavenato (2009) Dijo El comportamiento de las personas en las organizaciones no depende sólo de las características individuales, sino también de las organizacionales. Las personas tienen capacidades diferentes; es decir, pueden levantar cierto peso, pensar con cierta rapidez y correr a una velocidad determinada, lo cual limita su desempeño (p.186)

1.3.13. Competencias laborales

Según (Harvard 1990) En un mundo que se caracteriza por una feroz competencia, las organizaciones tienen un creciente interés en identificar sus competencias básicas. Este concepto surgió en 1990, en un artículo escrito en la Harvard Business Review, para referirse a las competencias estratégicas únicas que hacen a una organización mejor que sus competidoras y la llevan a una posición de liderazgo en su sector.³⁸ La competencia básica pueden ser un conocimiento técnico o una tecnología específica que permite ofrecer a los clientes un valor único y que distingue a una organización de las demás.

1.4.formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿El cumplimiento del Manual de Organización y Funciones se relaciona con el desempeño laboral en trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018?

1.4.2. problemas específicos

P1: ¿Cómo se relaciona el cumplimiento de las funciones según el MOF, en el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018?

P2: ¿Cómo se relaciona el cumplimiento de las actividades según el MOF, en el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018?

P3: ¿Cómo se relaciona el cumplimiento de las obligaciones según el MOF, en el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018?

P4: ¿Cómo se relaciona el cumplimiento de las responsabilidades según el MOF, en el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018?

1.5. Justificación de estudio

El presente trabajo de investigación nos permite conocer la realidad en espacio tiempo y persona dentro de la organización del referente estudio sobre la relación que existe en el cumplimiento del Manual de Organización y Funciones y desempeño laboral con el objetivo de comprobar las percepciones problemáticas de magnitud impuestas en el estudio.

El conocimiento formal de una teoría y la aplicación disciplinada de sus integrantes o equipo son las bases esenciales para el crecimiento y desarrollo de una organización que persigue la efectividad, eficiencia, integralidad y calidad del servicio. El objetivo esencial es conocer el problema y plantear soluciones de acuerdo a los resultados en la Región de Salud Policial Moquegua.

1.5.1. Justificación teórica

Los resultados del presente estudio tendrán una relevancia a nivel institucional y personal con impulso positivo que influirá en un alto desempeño laboral con previa capacitación y conocimiento del Manual de Organización y Funciones para el eficiente desempeño y cumplimiento de las tareas administrativas, asistenciales y operativas dentro y fuera de la institución bien representada, y por ende las percepciones generan un ambiente y clima laboral favorable y un mejor desempeño de las actividades en su cumplimiento.

1.5.2. Justificación práctica

El propósito que busca el presente estudio del cumplimiento del Manual de Organización y Funciones y desempeño laboral, con el objetivo primordial del promover la importancia de implementar un sistema de capacitación continua para el mejor desempeño laboral del equipo o individuo en su entorno laboral incluyendo las competencias personales para lograr eficiencia y calidad dentro de las organizaciones con metas cumplidas.

Según (Bower, 2011) los estudiantes o el aprendiz pueden establecer sus propias metas solo después de haber sido capacitados o entrenados para trabajar de un modo eficiente y correcto con objetivos definidos. (Pág.670).

Como afirma (Hill & Jones, 2009) El personal es un importante insumo (...) Los empleados muy diestros pueden desempeñar su trabajo con más velocidad y precisión y es probable que aprendan las tareas complejas asociadas con muchos métodos modernos de producción, que los individuos con menores destrezas. La capacitación eleva el nivel de habilidades de los empleados. (pág. 123)

1.5.3. Justificación metodológica

Los instrumentos fueron validados y respaldados por el juicio de los expertos, la operacionalización de las variables se realizó en base al Manual de Organización y Funciones actualizadas de acuerdo a la normatividad vigente y el ámbito laboral de la Región de Salud Moquegua y otras referencias bibliográficas de gran trascendencia.

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el cumplimiento del Manual de Organización y Funciones y el desempeño laboral en los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua -2018.

1.6.2. Hipótesis específicos

HE1: Existe relación significativa entre el cumplimiento de las funciones según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.

HE2: Existe relación significativa entre el cumplimiento de las actividades según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.

HE3: Existe relación significativa entre el cumplimiento de las obligaciones según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.

HE4: Existe relación significativa entre el cumplimiento de las responsabilidades según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de salud Policial Moquegua en el año 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Demostrar si existe alguna relación entre el cumplimiento del Manual de Organización y Funciones y el desempeño laboral en trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación existente entre el cumplimiento de las funciones según el MOF y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.
- b) Determinar la relación existente entre el cumplimiento de las actividades según el MOF y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.
- c) Determinar la relación existente entre el cumplimiento de las obligaciones según el MOF y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.
- d) Determinar la relación existente entre el cumplimiento de las responsabilidades según el MOF y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de salud Policial Moquegua en el año 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El presente estudio de investigación, es de tipo correlacional, porque el problema a investigar permitirá conocer el grado de correlación que existe entre la aplicación del Manual de Organización y Funciones y el desempeño laboral.

El método utilizado fue el descriptivo y analítico ya que nos permite mostrar la información tal como se obtenga de acuerdo a la realidad analizando ambas variables de estudio, de corte transversal porque se realizó en un determinado tiempo.

El diseño es no experimental de corte transversal y correlacional porque no se manipulará ni se someterá a prueba las variables.

2.2. Variable. Operacionalización

2.2.1. **Variable independiente:** cumplimiento de manual de organización y funciones.

2.2.2. **Variable dependiente:** desempeño laboral.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

TÍTULO: Cumplimiento del Manual de Organización y Funciones y desempeño laboral en la Región de Salud Policial Moquegua - 2018. _____

AUTOR(ES): Br. Rene MARAZA YUCRA _____

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
Cumplimiento del Manual de Organización y Funciones	Funciones	- Importancia	P 1	Nunca (1) Raras	Spss Excel 2010	CUESTIONARIO
		- Funciones	P 2			
		- Manejo del cargo	P 3			
		- Funciones específicas	P 4			
		- Inducción	P 5			
		- Formación e información	P 6			
		- Definición	P 7			
		- Relaciones internas	P 8			
		- Limitación	P 9			
		- Desempeño	P 10			
		- Sobrecarga laboral	P 11			
		- Misión.	P 12			
		- Coordinación.	P13			
		- Orienta acciones.	P 14			
		- Supervisión	P 15			

	Actividades	- Fomenta actividades - Organización - Brinda apoyo	P 16 P 17 P 18	veces (2) A veces (3)		
	Obligaciones	- Cumplimiento de disposiciones. - Disciplina. - Información oportuna	P 19 P 20 P 21	Siempre (4)		
	Responsabilidades	Tramite oportuno Responsabilidad de mando Ejecuta órdenes superiores	P 22 P 23 P 24			
Desempeño Laboral	Competencias personales	- Comunicación. - Iniciativa. - Responsabilidad. - Integridad. - Compromiso. Delegación.	P1 P2 P3 P4 P5 P6	Nunca (1)		
	Competencias laborales	- Capacidad de organización. - Habilidad toma de decisiones. - Orientación. - Control. - Planificación. - Solución de problemas Coordinación efectiva	P7 P8 P9 P 10 P11 P 12 P 13	Raras veces (2) A veces (3) Siempre (4)		

2.3. Población y muestra

La población está constituida por todos los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua distribuidos en dos establecimientos: la Posta Médica Policial Moquegua con 21 efectivos entre personal policial y civil y la Posta Médica Policial Ilo con un total de 8 efectivos entre personal policial y civil, dando un total de 29 personas en la Región de Salud Policial Moquegua, sujeto a los cambios por motivos de necesidad de servicio y otros.

Cuadro N°3: Población en estudio

Áreas	Población	%
Posta Médica Policial Moquegua	21	72.5 %
Posta Médica Policial ILO	8	27.5 %
TOTAL	29	100%

Fuente: Área de personal Región de Salud Moquegua

La muestra estuvo constituida por 26 trabajadores que cumplieron los criterios de selección.

Para la presente investigación, se aplicó el muestreo por conveniencia.

Criterio de selección

a) Criterio de inclusión:

Personal que labora en la Posta Médica Policial Moquegua

Personal que labora en la Posta Médica Policial Ilo.

Personal nombrado y contratado.

Personal profesional que en forma consentida desearon participar de la investigación.

b) Criterio de exclusión:

Personal con descanso médico

Personal de vacaciones.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

En la técnica se utilizó una encuesta de recolección de datos su aplicación fue de manera personal en el lugar y tiempo previsto.

2.4.1. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

VARIABLES	TECNICA	INSTRUMENTO
Aplicación de manual de organización Y funciones	encuesta	MOF
Desempeño laboral	encuesta	Desempeño laboral

Fuente: elaboración propio.

En el cuestionario se aplicó la escala de Likert.

En el instrumento para medir el cumplimiento del MOF, se calificó de la siguiente manera:

Escala e valoración	Puntaje
Alto	72 - 96
Medio	48 - 72
Bajo	24 - 48

Fuente: elaboración Propia.

En el instrumento para medir el desempeño laboral, se calificó de la siguiente manera:

Escala e valoración	Puntaje
Alto	39 - 52
Medio	26 - 39
Bajo	13 - 26

Fuente: elaboración Propia.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos se procesaron y analizaron el software SPSS versión 25. Los resultados se presentan en tablas y gráficos descriptivos, con frecuencias absolutas y relativas.

Para la comprobación de la hipótesis se utilizó la prueba de Rho de Spearman, considerando significativo cuando la “p” fue menor que 0,05, buscando la asociación entre las variables e indicadores de estudio.

2.6. Aspectos éticos

Previo a la aplicación del instrumento (encuesta) se solicitó la autorización al Jefe de la Región de Salud PNP Moquegua y Posmepol ILO así como el consentimiento informado a los participantes (población de estudio) y se resguardaran los instrumentos desarrollados además permanecerá en el anonimato todos los documento referentes al estudio aplicado.

III. RESULTADOS

3.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1. Cumplimiento del manual de organización y funciones del personal en la Región de Salud policial Moquegua en el año 2018.

NIVELES	USUARIOS	
	N°	%
Bajo	3	11,54
Medio	6	23,08
Alto	17	65,38
Total	26	100,00

Fuente: Encuesta aplicada al personal

Interpretación

En la tabla 1, se encuentra que, según el manual de organización y funciones del personal que labora, el 11,54% tienen un nivel bajo y el 23,08%, se encuentran en un nivel medio, en cambio, el 65,38% tienen un alto nivel en el cumplimiento del Manual de organización y funciones en la Región de Salud policial de Moquegua 2018.

Figura N° 1

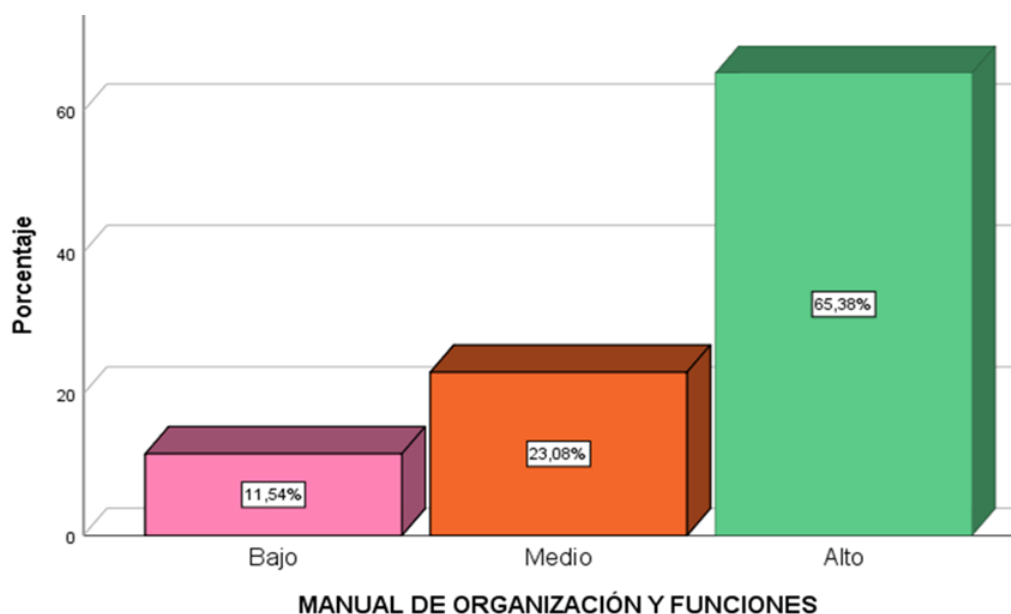


Tabla 2. Distribución del personal según nivel de funciones en la Región de Salud policial Moquegua en el año 2018.

NIVELES	PERSONAL	
	N°	%
Bajo	4	15,38
Medio	9	34,62
Alto	13	50,00
Total	26	100,00

Fuente: Encuesta aplicada al personal

Interpretación

La tabla 2, da referencia que solo el 50% del personal que labora en la Región de Salud Policial de Moquegua cumple a cabalidad sus funciones. Por el contrario, el otro 50% no cumple adecuadamente sus funciones o no produce un adecuado rendimiento laboral. De este último, se tiene que el 15,38% tiene un bajo o inadecuado rendimiento y un 34,62% rinde medianamente en las funciones asignadas.

Tabla 3. Distribución del personal según nivel de actividades en la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.

NIVELES	PERSONAL	
	N°	%
Bajo	1	3,85
Medio	6	23,08
Alto	19	73,08
Total	26	100,00

Fuente: Encuesta aplicada al personal.

Interpretación

En la tabla 3, se encuentra que, según el cumplimiento de las actividades del personal que labora, el 3,85% tienen un bajo nivel y el 23,08% tienen un

nivel medio nivel de cumplimiento en las actividades asignadas, en cambio, el 73,08% tienen un alto nivel en el cumplimiento en sus actividades, en la Región Policial Moquegua en el año 2018.

Tabla 4. Distribución del personal según cumplimiento de obligaciones en la Región de Salud policial Moquegua en el año 2018.

NIVELES	PERSONAL	
	N°	%
Bajo	2	7,69
Medio	10	38,46
Alto	14	53,85
Total	26	100,00

Fuente: Encuesta aplicada al personal.

Interpretación

En la tabla 4, se observa que, según el nivel de frecuencia el cumplimiento de las obligaciones del personal es de 7,69% señalan un nivel bajo y el 38,46% tienen una labor de nivel medio lo que conlleva una desventaja para la institución, en cambio, el 53,85% tienen un alto nivel en el cumplimiento en sus obligaciones en la Región de Salud Moquegua 2018.

Tabla 5. Distribución del personal según nivel cumplimiento de responsabilidades en la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.

NIVELES	PERSONAL	
	N°	%
Bajo	3	11,54
Medio	2	7,69
Alto	21	80,77
Total	26	100,00

Fuente: Encuesta aplicada al personal.

Interpretación

En la tabla 5, se observa que, según el nivel del cumplimiento de las responsabilidades del personal que labora, el 11,54% tienen un bajo nivel y el 7,69% un nivel medio en cambio el 80,77% tienen una buena labor en el cumplimiento de las responsabilidades lo que señala como una fortaleza para la institución en la Región Policial Moquegua 2018.

Tabla 6. Nivel del desempeño laboral del personal en la Región de Salud policial Moquegua en el año 2018.

NIVELES	USUARIOS	
	N°	%
Bajo	3	11,54
Medio	10	38,46
Alto	13	50,00
Total	26	100,00

Fuente: Encuesta aplicada al personal.

Interpretación

En la tabla 6, se observa que, según el desempeño laboral del personal se obtiene un 11,54% con nivel bajo y el 38,46% señala un nivel medio lo que refleja una debilidad del personal que labora, en cambio solo el 50,00% tienen un nivel alto lo que conlleva a una desventaja en el cumplimiento del desempeño laboral en la Región de salud Policial Moquegua 2018,

Figura N° 6

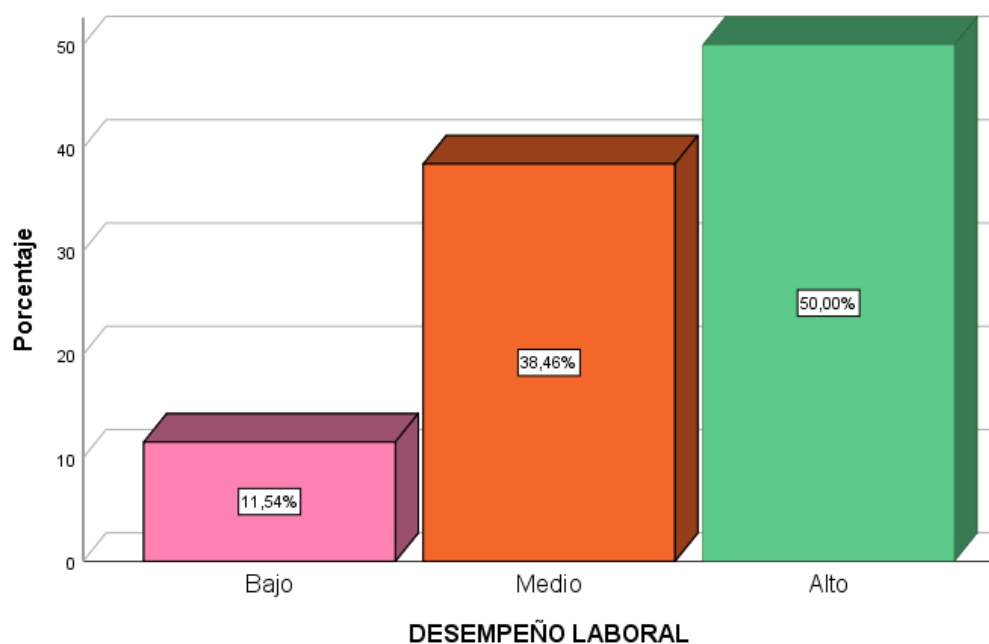


Tabla 7. Distribución del personal según nivel de competencias personales en la Región de Salud policial Moquegua en el año 2018.

NIVELES	PERSONAL	
	N°	%
Bajo	4	15,38
Medio	9	34,62
Alto	13	50,00
Total	26	100,00

Fuente: Encuesta aplicada al personal.

Interpretación

En la tabla 7, se encuentra que, según el nivel de competencias personales del personal que labora, el 15,38% señala un bajo nivel y el 34,62% tienen una labor medio se puede afirmar que existe falta de compromiso personal con la institución, en cambio solo, el 50,00% está comprometido con sus deberes demostrando que tienen un alto nivel de competencias personales en la Región de Salud Moquegua 2018.

Tabla 8. Distribución del personal según nivel de competencias laborales en la Región de Salud policial Moquegua en el año 2018.

NIVELES	PERSONAL	
	N°	%
Bajo	3	15,38
Medio	10	38,46
Alto	13	50,00
Total	26	100,00

Fuente: Encuesta aplicada al personal.

Interpretación

En la tabla 8, se encuentra que, según el nivel de competencias laborales del personal que labora, el 15,38% tiene un bajo nivel y el 38,46% tienen una labor de medio nivel lo que explica el incumplimiento de los objetivos y metas de la institución en cambio solo, el 50,00% señalan un nivel alto denotando muchas desventajas en las competencias laborales en la Región de Salud Policial Moquegua 2018.

TABLA 9. Resumen de Medidas Estadísticas

Variables	Promedio	Varianza	Desviación Estándar
Variable N° 01: Manual de Organización y funciones, instrumento de medición	73.90	190.10	13.80
Dimensión: Funciones	44.30	95.30	9.80
Dimensión: Actividades	9.90	4.80	2.20
Dimensión: Obligaciones	9.50	5.50	2.40
Dimensión: Responsabilidades	10.20	6.10	2.50
Variable N° 02 Desempeño Laboral	40.40	75.00	8.70
Dimensión: Competencias Personales	19.00	21.20	4.60
Dimensión: Competencias Laborales	21.30	29.60	5.40

Fuente: Medidas Estadísticas.

Según sus medidas estadísticas de las siguientes variables:

Variable Manual de Organización y funciones, instrumento de medición cuenta con 24 preguntas con una escala numérica del 1 al 4 con un promedio de 73.90 puntos, con una variabilidad de 190.10 puntos y una dispersión de los datos de 13.80 puntos; con respecto a su dimensión FUNCIONES (cuenta con 15 preguntas) el promedio de 44.30 puntos, con una variabilidad de 95.30 puntos y una dispersión de los datos de 9.80 puntos; su dimensión Actividades (cuenta con 03 preguntas) el promedio de 9.90 puntos, con una variabilidad de 4.80 puntos y una dispersión de los datos de 2.20 puntos; su dimensión OBLIGACIONES (cuenta con 03 preguntas) el promedio de 9.50 puntos, con una variabilidad de 5.50 puntos y una dispersión de los datos de 2.40 puntos; su dimensión RESPONSABILIDADES (cuenta con 03 preguntas) el promedio de 10.20 puntos, con una variabilidad de 6.10 puntos y una dispersión de los datos de 2.50 puntos

Variable Desempeño Laboral cuenta con 13 preguntas con una escala numérica del 1 al 4 con un promedio de 40.40 puntos, con una variabilidad de 75.00 puntos y una dispersión de los datos de 8.70 puntos; con respecto a su dimensión COMPETENCIAS PERSONALES (cuenta con 06 preguntas) el promedio de 19.00 puntos, con una variabilidad de 21.20 puntos y una dispersión de los datos de 4.60 puntos; la dimensión COMPETENCIAS LABORALES (cuenta con 07 preguntas) el promedio de 21.30 puntos, con una variabilidad de 29.60 puntos y una dispersión de los datos de 5.40 puntos.

Grafico N° 03

Porcentaje del promedio del puntaje de la variable Manual de Organización y Funciones, Instrumento de Medición.

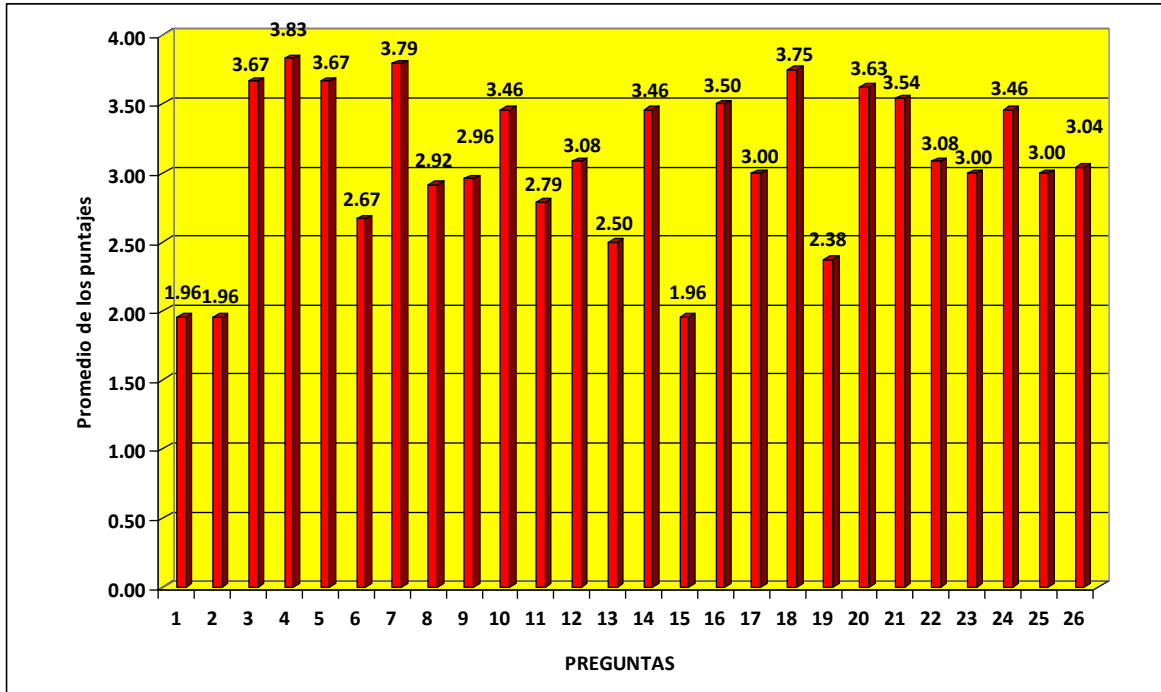


Grafico N° 04

Porcentaje del promedio del puntaje de la variable Desempeño Laboral

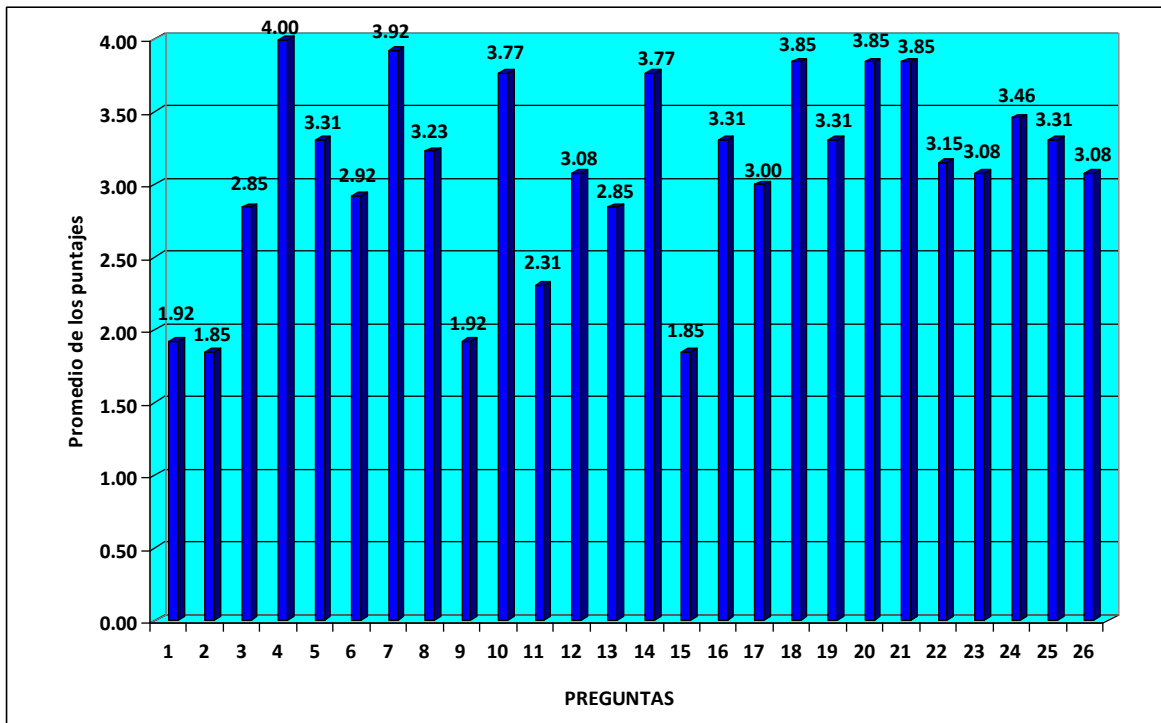


Grafico N° 05

Porcentaje del promedio del puntaje de la variable Manual de Organización y Funciones, Instrumento de Medición.

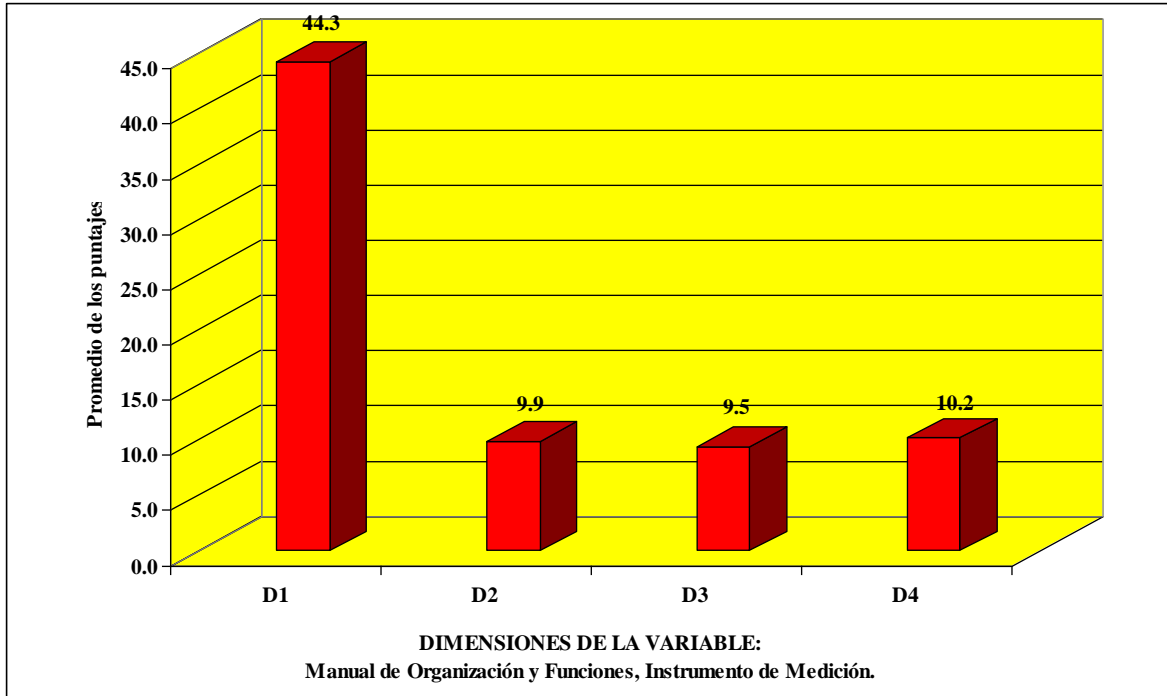
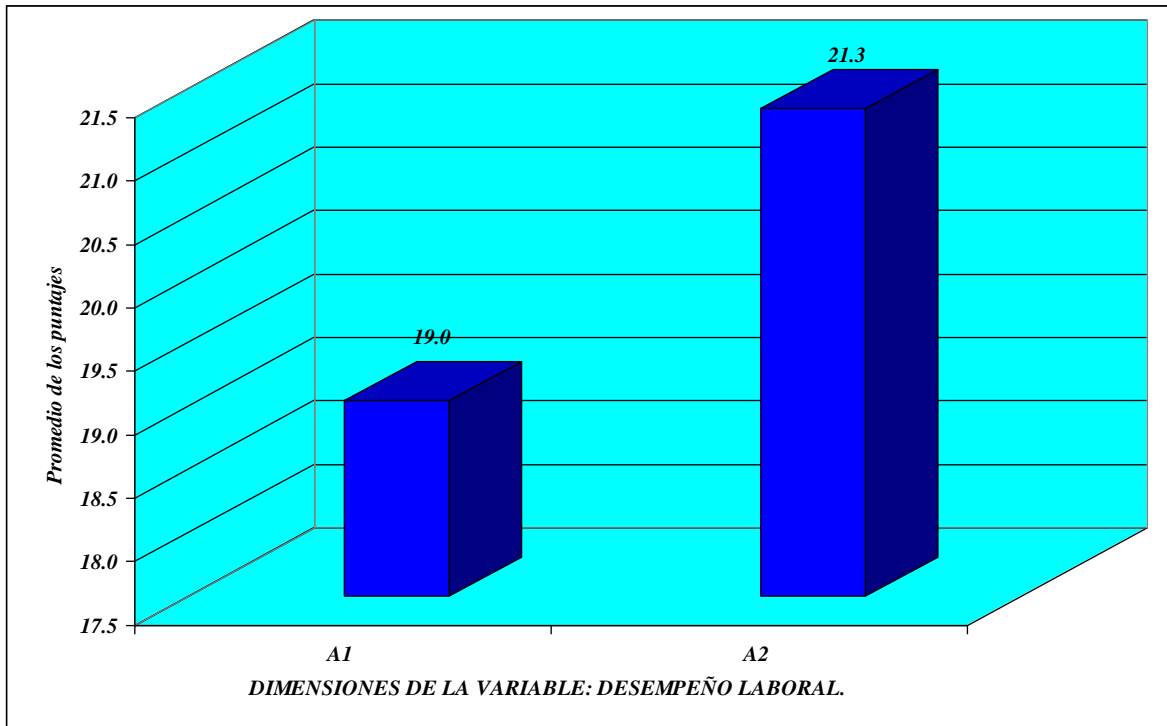


Grafico N° 06

Porcentaje del promedio del puntaje de la variable Desempeño Laboral



3.2. Verificación de la hipótesis general

Existe relación significativa entre el cumplimiento del Manual de Organización y Funciones y el desempeño laboral en los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua -2018.

Verificar el supuesto de normalidad.

1) Planteamiento de la hipótesis

H_0 : Los puntajes provienen de una distribución normal.

H_1 : Los puntajes no provienen de una distribución normal.

2) Nivel de significancia

$\alpha = 5\% = 0,05$

3) Estadístico de prueba

PUNTAJES	Pruebas de normalidad	
	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	g.l. Sig.
Manual de organización y funciones	0,913	26 0,031
Desempeño laboral	0,897	26 0,013

Fuente: SPSS versión 25

4) Decisión

Como p-valor-(0,031 y 0,013) son menores al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$); entonces se rechaza H_0 .

5) Conclusión

Al nivel del 5% de significancia se concluye que los puntajes no provienen de una distribución normal, entonces se aplica la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

3.3. verificar la hipótesis

Planteamiento de la hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre el cumplimiento del Manual de Organización y Funciones y el desempeño laboral en los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua -2018.

H_1 : Existe relación significativa entre el cumplimiento del Manual de Organización y Funciones y el desempeño laboral en los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua -2018.

Nivel de significancia

$\alpha = 5\% = 0,05$

Estadístico de prueba

Rho de Spearman		Correlaciones	
		Manual de organización y funciones	Desempeño laboral
Manual de organización y funciones	Coeficiente de correlación	1,000	0,803
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	26	26
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,803	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	26	26

Fuente: SPSS versión 25

1) Decisión

Como p-valor= 0,000 es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$); entonces se rechaza H_0 .

2) Conclusión

Al nivel del 5% de significancia se concluye que el cumplimiento del manual de organización funciones existe una relación significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Región de Salud policial de Moquegua-2018.

Verificación de la primera hipótesis específica

“Existe relación significativa entre el cumplimiento de las funciones según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.”

1) Planteamiento de la hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre el cumplimiento de las funciones según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.

H_1 : Existe relación significativa entre el cumplimiento de las funciones según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.

2) Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

3) Estadístico de prueba

Rho de Spearman		Correlaciones	
		Funciones	Desempeño laboral
Funciones	Coeficiente de correlación	1,000	0,413
	Sig. (bilateral)	.	0,036
	N	26	26
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,413	1,000
	Sig. (bilateral)	0,036	.
	N	26	26

Fuente: SPSS versión 25

4) Decisión

Como p-valor= 0,036 es menor que el nivel de significancia ($\alpha= 0,05$); entonces se rechaza H_0 .

5) Conclusión

Al nivel del 5% de significancia se concluye que el cumplimiento de las funciones según el MOF existe una significativa entre en el desempeño laboral en la Región de Salud policial Moquegua en el año 2018.

Verificación de la segunda hipótesis específica

“Existe relación significativa entre el cumplimiento de las actividades según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.”

1) Planteamiento de la hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre el cumplimiento de las actividades según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.

H_1 : Existe relación significativa entre el cumplimiento de las actividades según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.

Nivel de significancia

$\alpha = 5\% = 0,05$

2) Estadístico de prueba

Rho de Spearman		Correlaciones	
		Actividades	Desempeño laboral
Actividades	Coeficiente de correlación	1,000	0,760
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	26	26
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,760	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	26	26

Fuente: SPSS versión 25

3) Decisión

Como p-valor= 0,000 es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$); entonces se rechaza H_0 .

4) Conclusión

Al nivel del 5% de significancia se concluye que en el cumplimiento de las actividades según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores existe una relación significativa en la Región de Salud policial Moquegua en el año 2018.

Verificación de la tercera hipótesis específica

“Existe relación significativa entre el cumplimiento de las obligaciones según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.”

1) Planteamiento de la hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre el cumplimiento de las obligaciones según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.

H_1 : Existe relación significativa entre el cumplimiento de las obligaciones según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.

Nivel de significancia

$\alpha = 5\% = 0,05$

2) Estadístico de prueba

Rho de Spearman		Correlaciones	
		Obligaciones	Desempeño laboral
Obligaciones	Coefficiente de correlación	1,000	0,466
	Sig. (bilateral)	.	0,017
	N	26	26
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,466	1,000
	Sig. (bilateral)	0,017	.
	N	26	26

Fuente: SPSS versión 25

3) Decisión

Como p-valor= 0,017 es menor que el nivel de significancia ($\alpha= 0,05$); entonces se rechaza H_0 .

Conclusión

Al nivel del 5% de significancia se concluye que el cumplimiento de las obligaciones según el MOF, existe una relación significativa entre el desempeño laboral en la Región de Salud policial Moquegua en el año 2018.

Verificación de la cuarta hipótesis específica

“Existe relación significativa entre el cumplimiento de las responsabilidades según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de salud Policial Moquegua en el año 2018.”

1) Planteamiento de la hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre el cumplimiento de las responsabilidades según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de salud Policial Moquegua en el año 2018

H_1 : Existe relación significativa entre el cumplimiento de las responsabilidades según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de salud Policial Moquegua en el año 2018

Nivel de significancia

$\alpha= 5\% = 0,05$

2) Estadístico de prueba

Rho de Spearman		Correlaciones	
		Responsabilidades	Desempeño o laboral
Responsabilidades	Coeficiente de correlación	1,000	0,750
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	26	26
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,750	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	26	26

Fuente: SPSS versión 25

Decisión

Como p-valor= 0,000 es menor que el nivel de significancia ($\alpha= 0,05$); entonces se rechaza H_0 .

Conclusión

Al nivel del 5% de significancia se concluye que el cumplimiento de las responsabilidades según el MOF tiene un valor significativo en el cumplimiento del desempeño laboral en la Región de Salud policial Moquegua en el año 2018.

IV. DISCUSIÓN

En este estudio se encontró que el 65% de los trabajadores tiene un alto cumplimiento del Manual de organización y funciones, según la comprobación de la Hipótesis general se tiene en el índice de significancia bilateral igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia del 5% ($\alpha=0,05$), se concluye que el cumplimiento del manual de organización funciones existe una relación significativa alta en el desempeño laboral en la Región de Salud policial de Moquegua-2018. Se sustenta este resultado con los trabajos realizados por Linares (2017) en la tesis titulada "Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017" se realizando el correspondiente análisis estadístico y comprobando el resultado $Rho=0,806$ entre las dos variables de estudio se comprueba que es aceptable y proporcional ambas variables se comportan por igual se puede decir que a mayor motivación laboral el desempeño laboral también será mayor y productivo, caso contrario los resultados serán viceversa o influirá negativamente.

Como segundo resultado del estudio se corrobora mediante el cuadro estadístico la distribución resulta el cumplimiento en las funciones es de 50%, al comprobar la hipótesis específica según el nivel de significancia bilateral es igual a 0,036 es menor que el nivel de significancia al 5% ($\alpha=0,05$); se concluye que Existe relación significativa entre el cumplimiento de las funciones según el Manual de organización y funciones y el desempeño laboral en la Región de Salud Policial Moquegua, en el año - 2018. Por Raquel Padilla Andrade y otros También se sustenta en el trabajo de la tesis titulada "nivel de desempeño satisfacción laboral" con las siguientes conclusiones: afirma que la falta de instrucción personal en todas las áreas de trabajo, la falta de incentivos, limitación de funciones son determinantes para el desempeño laboral inadecuado mientras que el grupo de personal que se desempeña en cargos administrativos se encuentran satisfechos.

El resultado señala que el 73,08% de los trabajadores tiene un alto nivel de cumplimiento en las actividades según el Manual de organización y

funciones, en el cuadro bilateral se tiene como valor igual a 0,000 es menor que el nivel de significancia del 5%. ($\alpha = 5\% = 0,05$). También sostiene Choque Galindo en su tesis cuyo título de estudio es “Clima organizacional y desempeño laboral del personal admirativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua”. Es de tipo correlacional, la información fue recogida a través de un cuestionario luego fue sometido a un análisis estadísticos se obtuvieron como resultado p-valor igual 0.000 ($p=0.000$) concluyendo la existencia de una relación directa y significativa entre las dos variables de estudio se puede afirmar que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se demuestra que existe una relación significativa entre el cumplimiento del Manual de organización y funciones y el desempeño laboral en trabajadores de la Región de salud Policial Moquegua en el año 2018.

SEGUNDA: se encontró que, Existe relación significativa entre el cumplimiento de las funciones según el Manual de organización y funciones y el desempeño laboral en la Región de Salud Policial Moquegua, en el año en el año 2018.

TERCERA: Se encontró relación significativa entre el cumplimiento de las actividades según el Manual de organización y funciones y el desempeño laboral en la Región de Salud Policial Moquegua, en el año en el año 2018.

CUARTA: se determinó que existe una relación significativa entre el cumplimiento de las obligaciones y el desempeño laboral en la Región de Salud Policial Moquegua, en el año – 2018.

QUINTA: se determinó que existe una la relación significativa entre el cumplimiento de las responsabilidades según el Manual de organización funciones y el desempeño laboral en la Región de Salud Policial Moquegua - 2018. Siendo valor p ($0,000 < 0,05$) entonces se rechaza la hipótesis nula. (H_0)

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al Jefe de oficina de administración de recursos humanos implementar un sistema de capacitación y evaluación semestral en Manual de organización y funciones en base a que existe en los resultados obtenidos un porcentaje de 11,54% con nivel bajo y un 23% con un nivel medio, en el cumplimiento del Manual de organización funciones y desempeño laboral, el desempeño individual deficiente afecta al grupo o equipo condiciona al fracaso, un desempeño eficiente conlleva al éxito de la organización.

SEGUNDO: previa a las capacitaciones, se realice una supervisión en el cumplimiento de las funciones, actividades y se tome las medidas correctivas de su incumplimiento bajo amonestación.

TERCERO: Tomar como primera medida la capacitación en el manual de organización y funciones para su desempeño laboral en caso de que un nuevo personal o profesional sea contratado o ingrese a trabajar a la entidad, definiendo en forma clara sus funciones, responsabilidades, obligaciones y actividades. Y todo ello sea consignado en documento que acredite como un antecedente para su cumplimiento bajo responsabilidad.

(Juarez, 2011) Sostuvo. La inducción a los empleados brinda a las nuevas contrataciones la información básica que necesitan para realizar sus labores de forma satisfactoria como la información acerca de las normas de la institución. (pág. 184)

CUARTO: para todo el personal, que tomen iniciativa en revisar el Manual de Organización y Funciones con el objetivo de cumplir un desempeño laboral eficiente, con calidad y humanismo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBRO.

- PEREA. (2012) Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el sistema nacional de salud. Vol. 26 N° 2 CUBA.
- STEPHEN P. ROBBINS. Comportamiento organizacional. Edición 10. México 2014.
- Stephen Robbins. Mary Coulter. Gerencia de los recursos humanos. México 2004.
- Stephen P. Robbins (2013) Comportamiento organizacional. PEARSON Edición 15.
- Idalberto Chiavenato (2009) La dinámica del éxito en las organizaciones. México. Segunda edición.
- Tipacti, Flores (2012) Metodología de la Investigación en ciencias Neurológicas. Lima .Primera Edición.
- Abanto Vélez, W. I. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Universidad César Vallejo, Escuela de Post Grado. Trujillo: s.e.
- Alles, M. A. (2010). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Buenos Aires: Granica: Granica S.A.
- Bower, G. H. (2011). Teorías del aprendizaje. México: TRILLAS.
- carrasco, J. (2009). Análisis y descripción de puestos de trabajo en la administración local. Revista Electrónica CEMCI, 27.
- contreras, F. C. (2006). Planeamiento estratégico para la calidad de los servicios en Unidades de Información. Lima: UNIVERSITARIA.
- Evans, D. A. (2009). Administración de operaciones Bienes servicios y cadena de valor. México, D.F.: CENGAGE Learning.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la investigación (Quinta ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Hill, C. W., & Jones, G. R. (2009). Administración Estratégica. México: Educación.
- Juárez, G. D. (2011). Administración de recursos humanos. México: PEARSON.

- Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación (1ra. ed.). Venezuela: Editorial Alfa.
- Rodríguez Mansilla, D. (2005). Diagnóstico Organizacional. México: Alfaomega.
- Supo, J. (2015). Cómo escribir una tesis: Redacción del informe final de tesis (1ra. ed.). Arequipa, Perú.

TEXTO:

- Manual de Organización y funciones del Hospital Luis N Sáenz.
- DIREJSAN PNP. Manual de Organización y Funciones, REGSAPOL Moquegua-Ilo.2017.
- MINSA “Categorización de los Establecimientos del sector Salud” Lima-Perú -2010.
- Mundo empresarial. La importancia de la evaluación del desempeño laboral. Julio 2016.
- Resolución Ministerial N° 603-2006/MINSA.
- Directiva N° 007-MINSA7OGPP-v.02, Directiva para la formulación de Documentos Técnicos Normativos de Gestión Institucional,. Elaboración de los Documentos de Gestión “Manual de Organización y Funciones y otros”
FORMATO ELECTRONICO
- Padilla y otros (2015) “nivel de desempeño y satisfacción laboral en empresas de la ciudad de Loja”: “caso de estudio “lojagas” recuperado de: <http://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/viewFile/132/131>
- Guardiola y Basurto (2015) “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México” recuperado de: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ra_universitarios/article/view/70
- Linares (2017) “Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017” recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9005>
- Palomino (2017) “Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA – 2017” .recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9992>

- Villegas (2016) “Estrés y desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016” .recuperado de <http://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/31>.
- Choque (2015) “Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua-2015” recuperado de <http://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/38>
- LinkedIn.Roles directivos “El Secreto de los Mejores”

ANEXOS

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Buenos días Señores (as), en esta oportunidad se les facilitara un cuestionario con el objetivo de medir los conocimientos sobre el Manual de Organización y Funciones como documento de gestión dentro de Salud Policial, para lo cual pedimos su colaboración respondiendo con la mayor honestidad posible, cada una de las siguientes preguntas; sus respuestas serán completamente anónimas y nos permitirán proponer alternativas que sirvan para mejorar nuestro desempeño laboral.

Se agradece por su participación.

Datos del evaluado			
Sexo	Masculino	Femenino	
Estado civil		Edad	
Grado de instrucción			
Especialidad o cargo			
Unidad			

VARIABLE 1: CUMPLIMIENTO DEL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

INSTRUCCIONES:

El llenado de la siguiente información es anónima y discreto por favor sea lo más sincero posible en su respuesta de acuerdo a su autopercepción personal y marque con una (X) cada ítems que va desde 1 a 4 en cada número que mejor lo describa.

Escala. 1=nunca – 2=raras veces. 3=a veces. 4=siempre.

N	ENUNCIADO	1	2	3	4
o					
1	¿Considera necesario el uso de un manual de organización y funciones?				
2	¿Conoce con precisión cuáles son sus funciones?				
3	¿Ha realizado alguna vez actividades que crea que no corresponden a su cargo?				
4	¿Al momento de ingresar a la institución, le dieron instrucciones específicos acerca de las que iban a ser sus funciones?				

5	¿Cree que la inducción le permitió adaptarse con rapidez y facilidad al ambiente laboral que le correspondió?				
6	¿Considera que los trabajadores reciben la suficiente formación e información que les permita trabajar de forma clara y concisa?				
7	¿Conoce la definición exacta del término manual de organización y funciones?				
8	¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo son jerárquicas?				
9	¿Se ha sentido restringido o limitado en el desarrollo de sus funciones?				
10	¿Considera que se encuentra desempeñando labores de sus compañeros de trabajo?				
11	¿Le han correspondido tareas de otros trabajadores (sobre carga laboral), llevándolo al incumplimiento de sus propias funciones?				
12	¿Conoce y se identifica con la misión de su institución?				
13	¿Coordina oportunamente con su jefe inmediato superior?				
14	¿Orienta acciones que mejoren y elevan la imagen institucional?				
15	¿Supervisa las actividades durante su ejecución?				
16	¿Fomenta actividades de salud?				
17	¿Organiza y participa en promoción de la salud?				
18	¿Brinda apoyo en campañas de salud?				
19	¿Cumple con la misión y sus funciones de acuerdo a las normas y disposiciones de la superioridad?				
20	¿Promueve la disciplina?				
21	¿Informa oportunamente todas novedades a la superioridad?				
22	¿Remite oportunamente todo tramite documentario?				
23	¿Asume responsabilidades ante cualquier eventualidad ejerciendo el mando y comando?				
24	¿Ejecuta órdenes en forma oportuna emanadas por la superioridad?				

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL.

El llenado de la siguiente información es anónima y discreto por favor sea lo más sincero posible en su respuesta de acuerdo a su autopercepción personal y marque con una (X) cada ítems que va desde 1 a 4 en cada número que mejor lo describa.

Escala. 1=nunca – 2=raras veces. 3=a veces. 4=siempre.

N	Enunciado	1	2	3	4
1	¿Se comunica con el personal con respeto y consideración desarrollando eficazmente relaciones de trabajo con los jefes, colegas y pacientes?				
2	¿Toma iniciativa para desarrollar actividades de innovación y mejora en su área de trabajo?				
3	¿Asume sus responsabilidades con compromiso?				
4	¿Dispone de integralidad para solucionar problemas considerando la resolución adecuada?				
5	¿Considera una obligación el compromiso con el deber de su trabajo?				
6	¿Siempre cumple al máximo aun con esfuerzo fuera de sus capacidades con las delegaciones que le confían sus superiores?				
7	¿Se organiza adecuadamente considerando el análisis evaluación sistemática para cumplir la misión?				
8	¿Tiene habilidades asertivas en la toma de decisiones previo análisis de las alternativas y opciones ante una situación o eventualidad?				
9	Orienta adecuadamente y oportunamente todas las coordinaciones gestiones y trámites documentarios?				
10	¿Realiza controles y seguimiento oportuno a sus actividades pendientes por resolver?				
11	¿Planifica sus actividades antes de desarrollar pensando en los riesgos o minimizándolas o definiendo las acciones administrativas?				
12	¿Ante un problema administrativo o asistencial identificado decide resolverlo sin consultar a sus superiores?				
13	¿Sus coordinaciones de actividades sus efectivas considerando la integración de las actividades, metas de la organización con eficacia?				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de evaluación: Cumplimiento del Manual de Organización y Funciones

OBJETIVO: Demostrar si existe alguna relación entre el cumplimiento del Manual de Organización y Funciones y el desempeño laboral en trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.

DIRIGIDO A: Personal de la Region de Salud Policial Moquegua 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Colca Maryluz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACION:

Muy Alto	Alto	Bajo	Muy Bajo
----------	------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de evaluación: Desempeño Laboral

OBJETIVO: Demostrar si existe alguna relación entre el cumplimiento del Manual de Organización y Funciones y el desempeño laboral en trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.

DIRIGIDO A: Personal de la Región de Salud Policial Moquegua 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Colca Maryluz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACION:

Muy Alto	Alto	Bajo	Muy Bajo
----------	------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

Matriz de validación

TÍTULO DE LA TESIS: Cumplimiento del Manual de organización y funciones y desempeño laboral en la Región de Salud Policial Moquegua-2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Nunca	Raras veces	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Variable Independiente: Cumplimiento de Manual de Organización y Funciones Manual de Organización y Funciones es un documento normativo de gestión institucional que tiene la finalidad de describir de manera clara las funciones, obligaciones, actividades y responsabilidades del personal que labora en cumplimiento de las atenciones de salud. (MOF REGSAPOL MOQUEGUA – 2017. Resolución Ministerial N° 068-2012/MINSA.	FUNCIONES	Importancia					X		X		Y		X		
		Funciones					X		X		X		X		
		Manejo del cargo					X		X		X		X		
		Funciones específicas					X		Y		X		X		
		Inducción					X		X		X		Y		
		Información					Y		X		X		X		
		Definición					X		X		X		X		
		Relaciones internas					X		X		X		X		
		Limitación					X		X		X		X		
		Desempeño					X		X		X		X		
		Sobre carga laboral					X		X		X		X		
		Misión					X		X		X		X		
		Coordinación					X		X		X		X		
	Orientación acciones					X		X		X		X			
	Supervisión					X		X		X		X			
	Fomento					X		X		X		X			
	Organización					X		X		X		X			
	Apoyo					X		X		X		X			
	RESPONSABILIDADES	Cumplimiento					X		X		X		X		
		Disciplina					X		X		X		X		
		Información					X		X		Y		X		
		Comunicación					X		X		X		X		
		Iniciativa					X		X		X		Y		
		Delegación						Y		X		X			

TÍTULO DE LA TESIS: Cumplimiento del Manual de organización y funciones y desempeño laboral en la Región de Salud Policial Moquegua-2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
			Nunca	Raras veces	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítems					
							SÍ	NO	SÍ	NO				
Variable Dependiente: Desempeño laboral	COMPETENCIAS PERSONALES	Comunicación					X		Y		X			
		Iniciativa					X		Y		X		Y	
		Responsabilidad					X		X		X		X	
		Integridad					X		Y		X		X	
		Compromiso					X		X		X		Y	
		Delegación					X		Y		X		Y	
		Capacidad de organización							Y		Y		Y	
		Decisiones asertivas							Y		X		X	
		Orientación							X		Y		X	
		Control							Y		Y		X	
		Planificación							Y		Y		X	
		Solución de casos							Y		X		Y	
		Coordinación efectiva							Y		X		X	

DESEMPEÑO LABORAL: Las prácticas laborales con capacidad de desempeño eficiente conducen a un alto rendimiento tanto individual como organizacional previamente se deberá mejorar los conocimientos, las destrezas y habilidades. Pearson (2015) México.

COMPETENCIAS LABORALES

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de evaluación: Cumplimiento del Manual de Organización y Funciones

OBJETIVO: Demostrar si existe alguna relación entre el cumplimiento del Manual de Organización y Funciones y el desempeño laboral en trabajadores de la Región de Salud Moquegua en el año 2018.

DIRIGIDO A: Personal de la Región de Salud Policial Moquegua 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lopez Puycan Luis Asunción

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACION:

Muy Alto	<u>Alto</u>	Bajo	Muy Bajo
----------	-------------	------	----------




FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de evaluación Desempeño Laboral

OBJETIVO: Demostrar si existe alguna relación entre el cumplimiento del Manual de Organización y Funciones y el desempeño laboral en trabajadores de la Región de Salud Moquegua en el año 2018.

DIRIGIDO A: Personal de la Región de Salud Policial Moquegua 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lopez Puycan Luis Asunción

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACION:

Muy Alto	Alto	Bajo	Muy Bajo
----------	------	------	----------



Lopez Puycan
FIRMA DEL EVALUADOR

Matriz de validación

TÍTULO DE LA TESIS: Cumplimiento del Manual de organización y funciones y desempeño laboral en la Región de Salud Policial Moquegua-2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
			Nunca	Raras veces	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Variable Independiente: Cumplimiento de Manual de Organización y Funciones Manual de Organización y Funciones es un documento normativo de gestión institucional que tiene la finalidad de describir de manera clara las funciones, obligaciones, actividades y responsabilidades del personal que labora en cumplimiento de las atenciones de salud. (MOF REGSAPOL MOQUEGUA 2017. Resolución Ministerial N° 068-2012/MINSA.	FUNCIONES	Importancia	¿Considera necesario el uso de un manual de organización y funciones?					✓		✓		✓		✓		
		Funciones	¿Conoce con precisión cuáles son sus funciones?					✓		✓		✓		✓		
		Manejo del cargo	¿Ha realizado alguna vez actividades que crea que no corresponden a su cargo?					✓		✓		✓		✓		
		Funciones específicas	¿Al momento de ingresar a la institución, le dieron instrucciones específicas acerca de las que iban a ser sus funciones?					✓		✓		✓		✓		
		Inducción	¿Cree que la inducción le permitió adaptarse con rapidez y facilidad al ambiente laboral que le correspondió?					✓		✓		✓		✓		
		Información	¿Considera que los trabajadores reciben la suficiente formación e información que les permita trabajar de forma clara y concisa?					✓		✓		✓		✓		
		Definición	¿Conoce la definición exacta del término manual de organización y funciones?					✓		✓		✓		✓		
		Relaciones internas	¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo son jerárquicas?					✓		✓		✓		✓		
		Limitación	¿Se ha sentido restringido o limitado en el desarrollo de sus funciones?					✓		✓		✓		✓		
		Desempeño	¿Considera que se encuentra desempeñando labores de sus compañeros de trabajo?					✓		✓		✓		✓		
		Sobre carga laboral	¿Le han correspondido tareas de otros trabajadores (sobre carga laboral), llevándolo al incumplimiento de sus propias funciones?					✓		✓		✓		✓		
		Misión	¿Conoce y se identifica con la misión de su institución?					✓		✓		✓		✓		
		Coordinación	¿Coordina oportunamente con su jefe inmediato superior?					✓		✓		✓		✓		
	Orientación acciones	¿Orienta acciones que mejoren y elevan la imagen institucional?					✓		✓		✓		✓			
	Supervisión	¿Supervisa las actividades durante su ejecución?					✓		✓		✓		✓			
	ACTI-VIDA-DES	Fomento	¿Fomenta actividades de salud?					✓		✓		✓		✓		
		Organización	¿Organiza y participa en promoción de la salud?					✓		✓		✓		✓		
		Apoyo	¿Brinda apoyo en campañas de salud?					✓		✓		✓		✓		
	OBLIGA-CIONES	Cumplimiento	¿Cumple con la misión y sus funciones de acuerdo a las normas y disposiciones de la superioridad?					✓		✓		✓		✓		
		Disciplina	¿Promueve la disciplina?					✓		✓		✓		✓		
		Información	¿Informa oportunamente todas novedades a la superioridad?					✓		✓		✓		✓		
	RESPONSA-BELIDADES	Comunicación	¿Remite oportunamente todo tramite documentario?					✓		✓		✓		✓		
		Iniciativa	¿Asume responsabilidades ante cualquier eventualidad ejerciendo el mando y comando?					✓		✓		✓		✓		
		Delegación	¿Ejecuta órdenes en forma oportuna emanadas por la superioridad?					✓		✓		✓		✓		

Matriz de validación

TÍTULO DE LA TESIS: Cumplimiento del Manual de organización y funciones y desempeño laboral en la Región de Salud Policial Moquegua-2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
			Nunca	Raras veces	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Variable Dependiente: Desempeño laboral DESEMPEÑO LABORAL: Las prácticas laborales con capacidad de desempeño eficiente conducen a un alto rendimiento tanto individual como organizacional previamente se deberá mejorar los conocimientos, las destrezas y habilidades. Pearson (2015) México.	COMPETENCIAS PERSONALES	Comunicación	¿Se comunica con el personal con respeto y consideración desarrollando eficazmente relaciones de trabajo con los jefes, colegas y pacientes?					✓		✓		✓		✓	
		Iniciativa	¿Toma iniciativa para desarrollar actividades de innovación y mejora en su área de trabajo?					✓		✓		✓		✓	
		Responsabilidad	¿Asume sus responsabilidades con compromiso?					✓		✓		✓		✓	
		Integridad	¿Dispone de integridad para solucionar problemas considerando la resolución adecuada?					✓		✓		✓		✓	
		Compromiso	¿Considera una obligación el compromiso con el deber de su trabajo?					✓		✓		✓		✓	
		Delegación	¿Siempre cumple al máximo aun con esfuerzo fuera de sus capacidades con las delegaciones que le confían sus superiores?					✓		✓		✓		✓	
	COMPETENCIAS LABORALES	Capacidad de organización	¿Se organiza adecuadamente considerando el análisis evaluación sistemática para cumplir la misión?					✓		✓		✓		✓	
		Decisiones asertivas	¿Tiene habilidades asertivas en la toma de decisiones previo análisis de las alternativas y opciones ante una situación o eventualidad?					✓		✓		✓		✓	
		Orientación	Orienta adecuadamente y oportunamente todas las coordinaciones gestiones y trámites documentarios?					✓		✓		✓		✓	
		Control	¿Realiza controles y seguimiento oportuno a sus actividades pendientes por resolver?					✓		✓		✓		✓	
		Planificación	¿Planifica sus actividades antes de desarrollar pensando en los riesgos o minimizándolas o definiendo las acciones administrativas?					✓		✓		✓		✓	
		Solución de casos	¿Ante un problema administrativo o asistencial identificado decide resolverlo sin consultar a sus superiores?					✓		✓		✓		✓	
		Coordinación efectiva	Sus coordinaciones de actividades sus efectivas considerando la integración de las actividades, metas de la organización con eficacia?					✓		✓		✓		✓	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de evaluación Desempeño Laboral

OBJETIVO: Demostrar si existe alguna relación entre el cumplimiento del Manual de Organización y Funciones y el desempeño laboral en trabajadores de la Región de Salud Moquegua en el año 2018.

DIRIGIDO A: Personal de la Region de Salud Policial Moquegua 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Robles Ramírez Mónica Yesina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

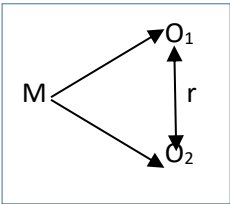
VALORACION:

Muy Alto	Alto ✓	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE CONCISTENCIA

Título: Cumplimiento del Manual de Organización y Funciones y desempeño laboral en la Región de Salud Policial Moquegua – 2018.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES			METODOLOGIA	
			VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL ¿El cumplimiento del Manual de Organización y Funciones se relaciona de alguna manera con el desempeño laboral en trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018?	OBJETIVO GENERAL: Demostrar si existe alguna relación entre el cumplimiento del Manual de Organización y Funciones y el desempeño laboral en trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.	HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre el cumplimiento del Manual de Organización y Funciones y el desempeño laboral en trabajadores de la Región de Salud Policial Moquegua en el año 2018.	CUMPLIMIENTO DEL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES	Funciones	- Importancia - Funciones - Manejo del cargo - Funciones específicas - Inducción - información - Definición - Relaciones internas - Limitación - Desempeño - Sobrecarga laboral - Misión. - Coordinación.	Por su finalidad: Aplicada Por el enfoque: Cuantitativa Por el Tipo: No experimental Por su carácter: Correlacional Por el alcance: Transversal Nivel: Relacional Diseño: Correlacional Esquema: 	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS PE1: ¿Cómo se relaciona el cumplimiento de las funciones según el MOF, en el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de salud Policial Moquegua en el año 2018?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1: Determinar la relación existente entre el cumplimiento de las funciones según el MOF y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de salud Policial Moquegua en el año 2018.	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS HE1: Existe relación significativa entre el cumplimiento de las funciones según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de salud Policial Moquegua en el año 2018.			Actividades		- Fomenta actividades - Organiza actividades - Brinda apoyo
PE2: ¿Cómo se relaciona el cumplimiento de las actividades según el MOF, en el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de salud Policial Moquegua en el año 2018?	OE2: Determinar la relación existente entre el cumplimiento de las actividades según el MOF y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de salud Policial Moquegua en el año 2018.	HE2: Existe relación significativa entre el cumplimiento de las actividades según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de salud Policial Moquegua en el año 2018.			Obligaciones		- Cumplimiento de disposiciones. - Disciplina. - Información oportuna
PE3: ¿Cómo se relaciona el cumplimiento de las obligaciones según el MOF, en el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de salud Policial Moquegua en el año 2018?	OE3: Determinar la relación existente entre el cumplimiento de las obligaciones según el MOF y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de salud Policial Moquegua en el año 2018.	HE3: Existe relación significativa entre el cumplimiento de las obligaciones según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de salud Policial Moquegua en el año 2018.			Responsabilidades		- Trámite oportuno. - Asume responsabilidades. - Ejecuta órdenes.
PE4: ¿Cómo se relaciona el cumplimiento de las responsabilidades según el MOF, en el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de salud Policial Moquegua en el año 2018?	OE4: Determinar la relación existente entre el cumplimiento de las responsabilidades según el MOF y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de salud Policial Moquegua en el año 2018.	HE4: Existe relación significativa entre el cumplimiento de las responsabilidades según el MOF y el desempeño laboral de los trabajadores de la Región de salud Policial Moquegua en el año 2018.		DESEMPEÑO LABORAL	Competencias personales		- Comunicación. - Iniciativa. - Responsabilidad. - Integridad. - Compromiso. - Delegación.
					Competencias laborales		- Capacidad de organización. - Habilidad - Toma de decisiones. - Orientación. - Control. - Planificación. - Solución de problemas - Coordinación efectiva

Donde:
 M = Muestra de estudio
 O₁ = Observación de variable1: Cumplimiento del MOF
 O₂ = Observación de variable2: Desempeño laboral

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>MÉTODO:</p> <p>El método utilizado fue el descriptivo y analítico ya que nos permite mostrar la información tal como se obtenga de acuerdo a la realidad analizando ambas variables de estudio, de corte transversal porque se realizó en un determinado tiempo.</p> <p>NIVEL: el presente estudio de investigación es de nivel descriptiva correlacional, pues trata de medir de manera numérica los resultados de investigación, enfatiza los atributos de la experiencia humana considerando un sentido explicativo al estudio de las dos variables del cumplimiento del Manual de Organización y funciones y desempeño laboral.</p>	<p>POBLACIÓN: el tamaño de la población de la Región de Salud de Moquegua es de 28 personas considerando al 100%.</p> <p>MUESTRA: Para la muestra se optó por el método no probabilístico por conveniencia. Incluyendo al total de la población representativo, considerando la exclusión por distintos casos que se pudieran presentar durante la ejecución.</p>	<p>TÉCNICA: encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: cuestionario de preguntas que constan de 37 ítems.</p> <p>ESCALA: 1= Nunca. 2= Raras veces. 3= A veces. 4= Siempre</p> <p>RANGO: (1) Nivel bajo.- (2) Nivel medio. (3) Nivel alto</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO: para el procesamiento de la información y análisis de los datos y la obtención de los resultados se utilizara la técnica de la estadística descriptiva, tablas de frecuencia, cálculos de tendencia central la moda la mediana, variabilidad y dispersión. Con el objetivo de determinar la relación significativa entre las dos variables de estudio y la comprobación de la hipótesis analizando las dos variables priorizando la correlación.</p>

SOLICITO: autorización para aplicar encuesta de cuestionario de tesis en el personal de la REGSAPOL Moquegua.

SEÑOR: CORONEL S. PNP JEFE DE LA REGSAPOL MOQUEGUA.

SG.

Yo Rene MARAZA YUCRA, CAP SPNP, Identificado con DNI N°80298853, actualmente prestando servicios en la POSMEPOL ILO REGSAN MOQUEGUA, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo.

Qué. Al termino de mis estudios en la Escuela de Post Grado de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el título es de requisito indispensable el proyecto de tesis por la cual le solicito con el debido respeto su autorización para aplicar el cuestionario en el personal que labora de la REGSAN MOQUEGUA, dicho cuestionario consta de breves preguntas para ver la influencia del MOF en el desempeño laboral que como objetivo de proponer alternativas de mejora de acuerdo a los resultados obtenidos y es de carácter anónima.

POR LO EXPUESTO.

A Ud. Señor Coronel, solicito acceda a mi petición por considerarlo de justo.

ILO 23 de Junio del 2018.



DNI: 80298853
RENE MARAZA YUCRA
CAP SPNP

