

Universidad Católica de Santa María
Escuela de Postgrado
Maestría en Gerencia en Salud



**“FACTORES SOCIOLABORALES QUE CARACTERIZAN
FLUCTUACIONES OCUPACIONALES EN TRABAJADORES DE
LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA.
AREQUIPA, 2018”**

Tesis presentada por el Bachiller:

Aguilar Condori, Edgard Julio

Para optar el Grado Académico de:

Maestro en Gerencia en Salud

Asesor:

Dr. Paredes Núñez, Julio Ernesto

Arequipa – Perú

2019

Arequipa, 28 de diciembre del 2018

Dr.

JOSÉ A. VILLANUEV SALAS

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA.

PRESENTE

ASUNTO: Informe de levantamiento de observaciones de borrador de Tesis.

Señor Director.

Por medio del presente hago llegar a su Despacho el dictamen sobre el levantamiento de las observaciones de la tesis titulada: "FACTORES SOCIOLABORALES QUE CARACTERIZAN FLUCTUACIONES LABORALES EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA. AREQUIPA, 2018", con el que pretende optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia en Salud el bachiller EDGARD JULIO AGUILAR CONDORI:

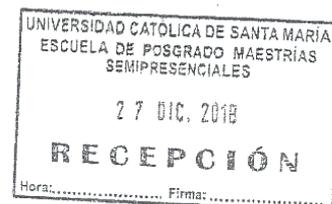
SE HAN LEVANTDO TODAS LAS OBSERVACIONES

Es cuanto informo a Ud. para que se haga de conocimiento del Bachiller y pueda continuar con el trámite de sustentación correspondiente.

Atentamente.



.....
Mg. Ruperto Dueñas Carpio
DOCENTE



DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD

Arequipa, 17 de agosto de 2018

Señor

Dr. Hugo Tejada Pradell

Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM

Presente.-

De mi mayor consideración:

En atención al nombramiento como jurado dictaminador del Borrador de Tesis titulado: "FACTORES SOCIOLABORALES QUE CARACTERIZAN LA FLUCTUACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA. AREQUIPA, 2018", presentado por el Bachiller EDGARD JULIO AGUILAR CONDORI para optar el grado académico de Maestro en Gerencia en Salud; debo informarle que he revisado dicho documento y me permito hacer las siguientes observaciones:

- ✓ - En la Portada, corregir: "Maestría de Gerencia en salud"; debiendo ser, "Maestría en Gerencia en Salud".
- ✓ - El anexo 3: Resultados con y sin significancia estadística, confunde con los Resultados del Capítulo I; además, las tablas que se presentan, se repiten en algunos casos. Por ello, se sugiere que todas las tablas sean consideradas dentro del Capítulo I.

Una vez subsanadas estas observaciones, el trabajo se encuentra apto para su sustentación, por lo que doy mi **OPINIÓN FAVORABLE**.

Atentamente,



Dra. Victoria Abarca Benavente



DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

A : DR. HUGO TEJADA PRADELL
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

De : Dr. Patricio Gonzalo Azálgara Lazo
Dictaminador de Borrador de Tesis

Expediente : 20180000032982 Boleta N° : 186

Bachiller : AGUILAR CONDORI, Edgard Julio

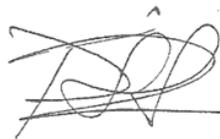
Maestría : Gerencia en Salud

Borrador : Factores sociolaborales que caracterizan fluctuaciones laborales
en trabajadores de la Micro Red de Salud Ampliación Paucarpata.
Arequipa, 2018

En concordancia con lo dispuesto por la Dirección de la Escuela de Postgrado, se ha procedido a revisar desde una perspectiva metodológica el Borrador de Tesis presentado, señalándose las siguientes observaciones:

- a) Tener en cuenta las anotaciones que figuran en algunas partes del documento y ocultar los números de páginas 2, 3 y 4.
- b) Enunciado: Sugiero reemplazar el término *laborales* por un sinónimo (ocupacionales, del trabajo u otro) a fin de evitar la redundancia.
- c) Resumen y Abstract: Precisar la *temporalidad* de los datos estudiados.
- d) Resultados: Consignar nombre, número y fuente en las *figuras* (gráficos).
- e) Propuesta: Precisar el presupuesto.
- f) Bibliografía: Colocar año y ciudad y/o país en todos los casos y fecha de consulta en las fuentes informáticas.
- g) Proyecto: El *instrumento* que mide la *fluctuación laboral real externa* es un *formulario de preguntas* (corregir).
- h) Anexo 3: Sugiero ubicar todos los *cuadros* y *figuras* en el ítem *resultados* y retirar este *anexo*.

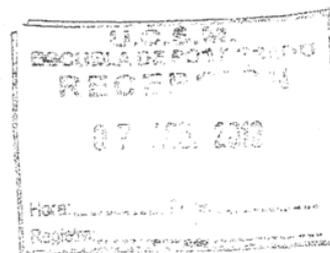
Procede, sin necesidad de nuevo dictamen, el trámite del Borrador de Tesis, con el compromiso del alumno de subsanar las observaciones.



Arequipa, 6 de agosto de 2018.

Dr. Patricio Gonzalo Azálgara Lazo
Dictaminador de Borrador de Tesis

cc. Archivo



PRESENTACIÓN

Cuando no se consigue la conservación del talento humano en una organización se producen fluctuaciones laborales, encaminadas a la búsqueda de mejores condiciones de trabajo y la satisfacción de ciertas necesidades. El estudio de las fluctuaciones permite en alguna medida cuantificar a los trabajadores efectivos y potenciales que muestren interés por dejar su actual puesto de trabajo como también factores comunes que estén ligados a su cambio o sola percepción.

En el presente estudio se detallan los resultados de una investigación que procuró conocer cómo son las fluctuaciones de trabajadores en la micro red de salud Ampliación Paucarpata y los factores sociolaborales que pudieran guardar relación con los casos de fluctuación. En principio se pretendió realizar el estudio con 125 trabajadores, sin embargo hubo quienes no quisieron colaborar deliberadamente con la investigación o que estuvieron ausentes por vacaciones, enfermedad o duelo, lo que redujo el número planeado a 116 personas, a partir de los cuales se pudo obtener los datos de descripción general, fluctuación real interna y fluctuación potencial. Para fluctuación real externa, se tuvieron 13 casos.

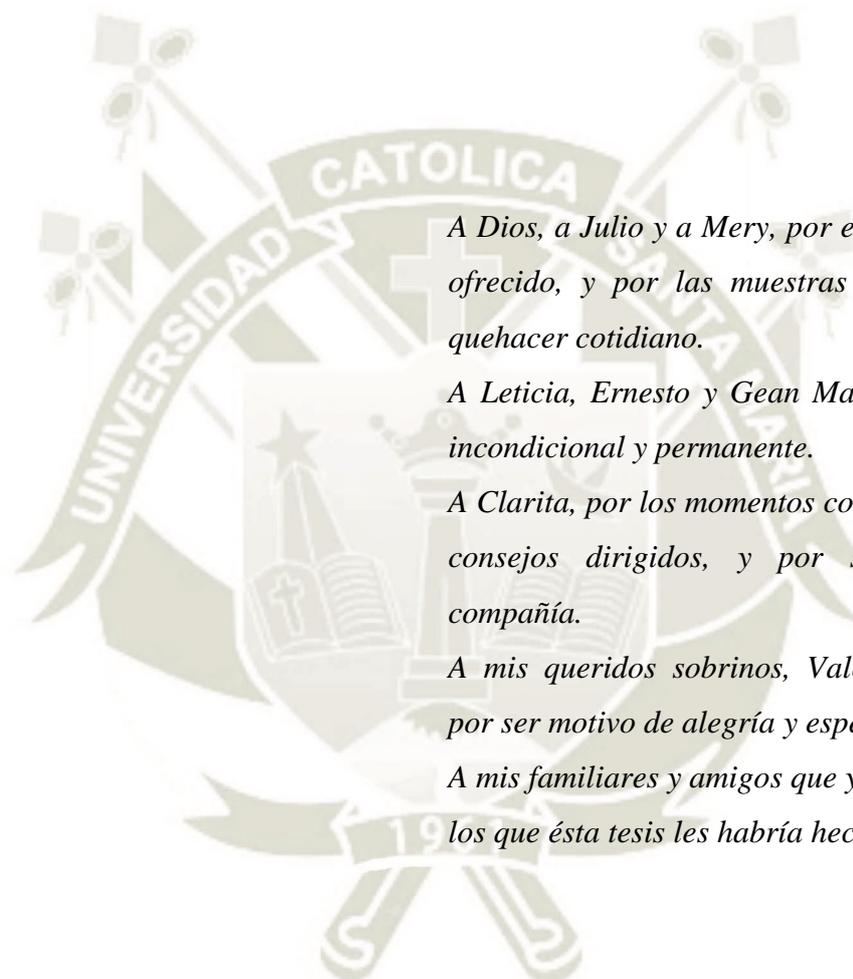
La estructura señala tres capítulos donde se detallan el marco teórico, la metodología y los resultados producto de la investigación. Éste último se encuentra dividido en tres temas: caracterización de las unidades de estudio, fluctuaciones laborales y factores sociolaborales relacionados a las fluctuaciones. En principio fue pertinente describir a las unidades de estudio con datos generales que permitan conocer las características del grupo con el que se trabaja: sexo, edad, estado civil, grado de instrucción, régimen de trabajo, cargo ocupacional y tiempo de labor. Las fluctuaciones laborales estuvieron determinadas por la rotación efectiva del trabajador durante los últimos 12 meses, la conformidad con su actual puesto de trabajo y el deseo de cambiar de cargo, además de conocer el número de personas que dejaron la institución en el periodo señalado. De forma ulterior se da a conocer los factores sociolaborales relacionados con los casos de fluctuación laboral.

Se señala posteriormente conclusiones y recomendaciones en relación a los resultados obtenidos, además de una propuesta dirigida al grupo de estudio. Como anexos se tiene a

la matriz de sistematización de datos, a partir de la cual se obtuvieron los cuadros y gráficos que en adelante se muestran.

Se espera que con los resultados obtenidos se conozcan debilidades del sistema organizacional de la institución sujeta a estudio en aras de conservar el talento humano con que cuenta.





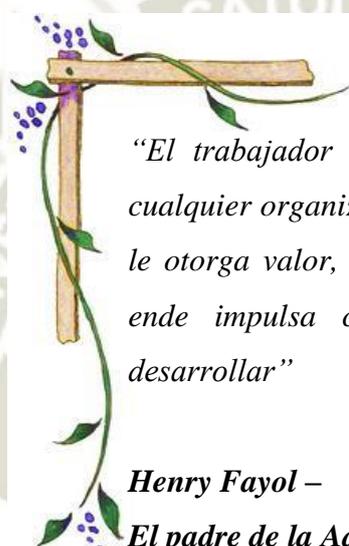
A Dios, a Julio y a Mery, por el hogar formado y ofrecido, y por las muestras de aliento en el quehacer cotidiano.

A Leticia, Ernesto y Gean Marco, por el apoyo incondicional y permanente.

A Clarita, por los momentos compartidos, por los consejos dirigidos, y por su leal y grata compañía.

A mis queridos sobrinos, Valentino y Mathius, por ser motivo de alegría y esperanza en mi vida.

A mis familiares y amigos que ya no están, pero a los que ésta tesis les habría hecho muy felices.



“El trabajador sin duda, es el recurso más importante en cualquier organización y su talento es un capital intangible que le otorga valor, ya que en esencia representa el centro y por ende impulsa con su potencial todas las actividades a desarrollar”

Henry Fayol –

El padre de la Administración Moderna - 1900

Mi profundo agradecimiento al Dr. Julio Ernesto Paredes Núñez y a la Dra. Jannet Escobedo Vargas, eternos maestros universitarios y de la vida, quienes de forma invaluable y desinteresada dirigieron sus consejos para mejorar el presente, cuya característica inherente fue siempre la perfectibilidad.

A la Universidad Católica de Santa María, donde recibí mi formación académica y que hoy por hoy es motivo de orgullo personal.

A la Micro Red de Salud Ampliación Paucarpata, cuya fortaleza radica en el trabajo y virtudes de cada uno de sus miembros, y en donde se me permitió el desarrollo del presente estudio.

A mi familia y amigos de quienes siempre recibí muestras de aliento en el quehacer diario.

Y a quienes han formado parte de mi vida hasta hoy, por su valiosa amistad, ánimo y compañía en los momentos más felices y difíciles; algunos están aún conmigo, otros ya no, pero donde quiera que se encuentren gracias por todo lo brindado.

Para todos ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

ÍNDICE

Pág.

LISTA DE ABREVIATURAS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN1

HIPÓTESIS.....2

OBJETIVOS3

CAPÍTULO I: Marco Teórico4

1. Problema de investigación4

1.1. Enunciado.....4

1.2. Descripción del problema4

1.2.1. Campo, área y línea de investigación.....4

1.2.2. Análisis u operacionalización de variables4

1.2.3. Interrogantes de investigación5

1.2.4. Tipo de investigación5

1.2.5. Nivel de investigación.....5

1.3. Justificación del problema.....5

2. Marco Conceptual.....6

2.1. Fluctuación laboral.....6

2.2. Factores sociolaborales asociados a fluctuaciones laborales18

2.2.1. Factores sociales18

2.2.2. Factores laborales.....20

3. Antecedentes investigativos.....22

CAPÍTULO II: Metodología24

1. Técnica e instrumentos de verificación24

1.1. Técnica24

1.2. Instrumento24

1.3. Cuadro de coherencia.....24

1.4. Prototipo o modelo de los instrumentos.....26

2. Campo de verificación30

2.1. Ubicación espacial30

2.2. Ubicación temporal	31
2.3. Unidades de estudio	31
3. Estrategia de recolección de datos	31
3.1. Organización	31
3.2. Recursos	31
3.3. Validación de los instrumentos	32
3.4. Criterios para el manejo de resultados	33
CAPÍTULO III: Resultados y Discusión	34
1. Características de las unidades de estudio	34
2. Fluctuaciones laborales.....	36
2.1. Fluctuación laboral real.....	36
2.2. Fluctuación laboral potencial	39
3. Factores sociolaborales en las fluctuaciones laborales	40
3.1. Factores sociolaborales relacionados con la fluctuación real interna	40
3.2. Factores sociolaborales relacionados con la fluctuación potencial.....	65
4. Discusión y comentarios	90
CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES	94
PROPUESTA	96
BIBLIOGRAFÍA	102
ANEXOS	105
Anexo 1: Matriz de sistematización de datos	

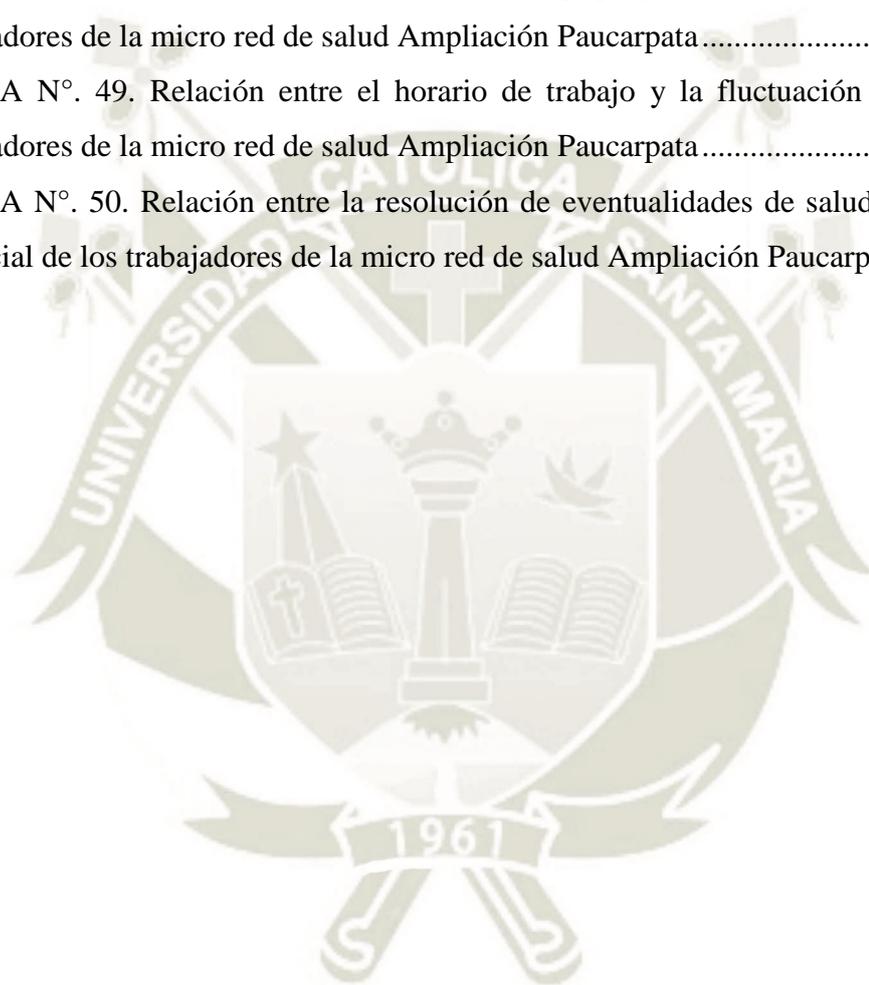
ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA N°. 1. Características sociodemográficas de trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	34
TABLA N°. 2. Fluctuación real externa de trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	36
TABLA N°. 3. Fluctuación real interna de trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	38
TABLA N°. 4. Fluctuación potencial de trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	39
TABLA N°. 5. Relación entre los factores sociodemográficos y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	40
TABLA N°. 6. Relación entre los factores sociodemográficos y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata (continuación)	42
TABLA N°. 7. Relación entre la distancia domicilio-institución y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	44
TABLA N°. 8. Relación entre las condiciones de transporte hacia el centro de trabajo y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	45
TABLA N°. 9. Correlación entre la relación familiar y responsabilidad socioeconómica; y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	46
TABLA N°. 10. Relación entre la estabilidad de residencia y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	47
TABLA N°. 11. Relación entre la percepción de la organización y distribución de recursos y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	48
TABLA N°. 12. Relación entre la percepción del diseño de trabajo y distribución de recursos y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	49
TABLA N°. 13. Relación entre las instalaciones de la institución y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	50

TABLA N°. 14. Relación entre el área personal de trabajo y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	51
TABLA N°. 15. Relación entre la suficiencia de recursos para su trabajo y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	52
TABLA N°. 16. Relación entre la motivación y compromiso; y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	53
TABLA N°. 17. Relación entre la resolución oportuna de quejas y conflictos y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	54
TABLA N°. 18. Relación entre la identificación con la institución y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	55
TABLA N°. 19. Relación entre el reconocimiento hacia su trabajo y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	56
TABLA N°. 20. Relación entre las políticas de dirección y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	57
TABLA N°. 21. Correlación entre la relación con jefes y compañeros y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	58
TABLA N°. 22. Relación entre los controles y regulaciones hacia su trabajo y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	59
TABLA N°. 23. Relación entre la posibilidad de desarrollo y superación y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	60
TABLA N°. 24. Relación entre el sueldo de los trabajadores y la fluctuación real interna de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	61
TABLA N°. 25. Relación entre el sistema de pago y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	62
TABLA N°. 26. Relación entre el horario de trabajo y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	63
TABLA N°. 27. Relación entre la resolución de eventualidades de salud y fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	64
TABLA N°. 28. Relación entre los factores sociodemográficos y la fluctuación potencial de trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	65
TABLA N°. 29. Relación entre los factores sociodemográficos y la fluctuación potencial de trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	67

TABLA N°. 30. Relación entre la distancia domicilio-institución y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	69
TABLA N°. 31. Relación entre las condiciones de transporte hacia el centro de trabajo y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	70
TABLA N°. 32. Correlación entre la relación con familiares y responsabilidad socioeconómica; y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	71
TABLA N°. 33. Relación entre la estabilidad de residencia y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	72
TABLA N°. 34. Relación entre la percepción de la organización y distribución de recursos; y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	73
TABLA N°. 35. Relación entre la percepción del diseño de trabajo y distribución de recursos; y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	74
TABLA N°. 36. Relación entre las instalaciones de la institución y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	75
TABLA N°. 37. Relación entre el área personal de trabajo y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	76
TABLA N°. 38. Relación entre la suficiencia de recursos para su trabajo y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	77
TABLA N°. 39. Relación entre la motivación y compromiso de los trabajadores y la fluctuación potencial de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	78
TABLA N°. 40. Relación entre la resolución oportuna de quejas y conflictos y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	79
TABLA N°. 41. Relación entre la identificación con la institución y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	80
TABLA N°. 42. Relación entre el reconocimiento hacia su trabajo y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	81
TABLA N°. 43. Relación entre las políticas de dirección y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	82
TABLA N°. 44. Correlación entre la relación con jefes y compañeros y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	83

TABLA N°. 45. Relación entre los controles y regulaciones hacia su trabajo y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	84
TABLA N°. 46. Relación entre la posibilidad de desarrollo y superación y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	85
TABLA N°. 47. Relación entre el sueldo y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	86
TABLA N°. 48. Relación entre el sistema de pago y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	87
TABLA N°. 49. Relación entre el horario de trabajo y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	88
TABLA N°. 50. Relación entre la resolución de eventualidades de salud y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	89



ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO N°. 1. Características sociodemográficas de trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	35
GRÁFICO N°. 2. Fluctuación real externa de trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	37
GRÁFICO N°. 3. Fluctuación real interna de trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	38
GRÁFICO N°. 4. Fluctuación potencial de trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	39
GRÁFICO N°. 5. Relación entre los factores sociodemográficos y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	41
GRÁFICO N°. 6. Relación entre los factores sociodemográficos y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata (continuación)	43
GRÁFICO N°. 7. Relación entre la distancia domicilio-institución y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	44
GRÁFICO N°. 8. Relación entre las condiciones de transporte hacia el centro de trabajo y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	45
GRÁFICO N°. 9. Correlación entre la relación familiar y responsabilidad socioeconómica; y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	46
GRÁFICO N°. 10. Relación entre la estabilidad de residencia y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	47
GRÁFICO N°. 11. Relación entre la percepción de la organización y distribución de recursos y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	48
GRÁFICO N°. 12. Relación entre la percepción del diseño de trabajo y distribución de recursos y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	49
GRÁFICO N°. 13. Relación entre las instalaciones de la institución y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	50

GRÁFICO N°. 14. Relación entre el área personal de trabajo y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	51
GRÁFICO N°. 15. Relación entre la suficiencia de recursos para su trabajo y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	52
GRÁFICO N°. 16. Relación entre la motivación y compromiso; y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	53
GRÁFICO N°. 17. Relación entre la resolución oportuna de quejas y conflictos y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	54
GRÁFICO N°. 18. Relación entre la identificación con la institución y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	55
GRÁFICO N°. 19. Relación entre el reconocimiento hacia su trabajo y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	56
GRÁFICO N°. 20. Relación entre las políticas de dirección y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	57
GRÁFICO N°. 21. Correlación entre la relación con jefes y compañeros y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	58
GRÁFICO N°. 22. Relación entre los controles y regulaciones hacia su trabajo y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	59
GRÁFICO N°. 23. Relación entre la posibilidad de desarrollo y superación y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	60
GRÁFICO N°. 24. Relación entre el sueldo de los trabajadores y la fluctuación real interna de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	61
GRÁFICO N°. 25. Relación entre el sistema de pago y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	62
GRÁFICO N°. 26. Relación entre el horario de trabajo y la fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	63
GRÁFICO N°. 27. Relación entre la resolución de eventualidades de salud y fluctuación real interna de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	64
GRÁFICO N°. 28. Relación entre los factores sociodemográficos y la fluctuación potencial de trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	66
GRÁFICO N°. 29. Relación entre los factores sociodemográficos y la fluctuación potencial de trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	68

GRÁFICO N°. 30. Relación entre la distancia domicilio-institución y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	69
GRÁFICO N°. 31. Relación entre las condiciones de transporte hacia el centro de trabajo y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	70
GRÁFICO N°. 32. Correlación entre la relación con familiares y responsabilidad socioeconómica; y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	71
GRÁFICO N°. 33. Relación entre la estabilidad de residencia y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	72
GRÁFICO N°. 34. Relación entre la percepción de la organización y distribución de recursos; y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	73
GRÁFICO N°. 35. Relación entre la percepción del diseño de trabajo y distribución de recursos; y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	74
GRÁFICO N°. 36. Relación entre las instalaciones de la institución y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	75
GRÁFICO N°. 37. Relación entre el área personal de trabajo y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	76
GRÁFICO N°. 38. Relación entre la suficiencia de recursos para su trabajo y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	77
GRÁFICO N°. 39. Relación entre la motivación y compromiso de los trabajadores y la fluctuación potencial de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	78
GRÁFICO N°. 40. Relación entre la resolución oportuna de quejas y conflictos y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	79
GRÁFICO N°. 41. Relación entre la identificación con la institución y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	80
GRÁFICO N°. 42. Relación entre el reconocimiento hacia su trabajo y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	81
GRÁFICO N°. 43. Relación entre las políticas de dirección y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata	82
GRÁFICO N°. 44. Correlación entre la relación con jefes y compañeros y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata.....	83

GRÁFICO N°. 45. Relación entre los controles y regulaciones hacia su trabajo y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata 84

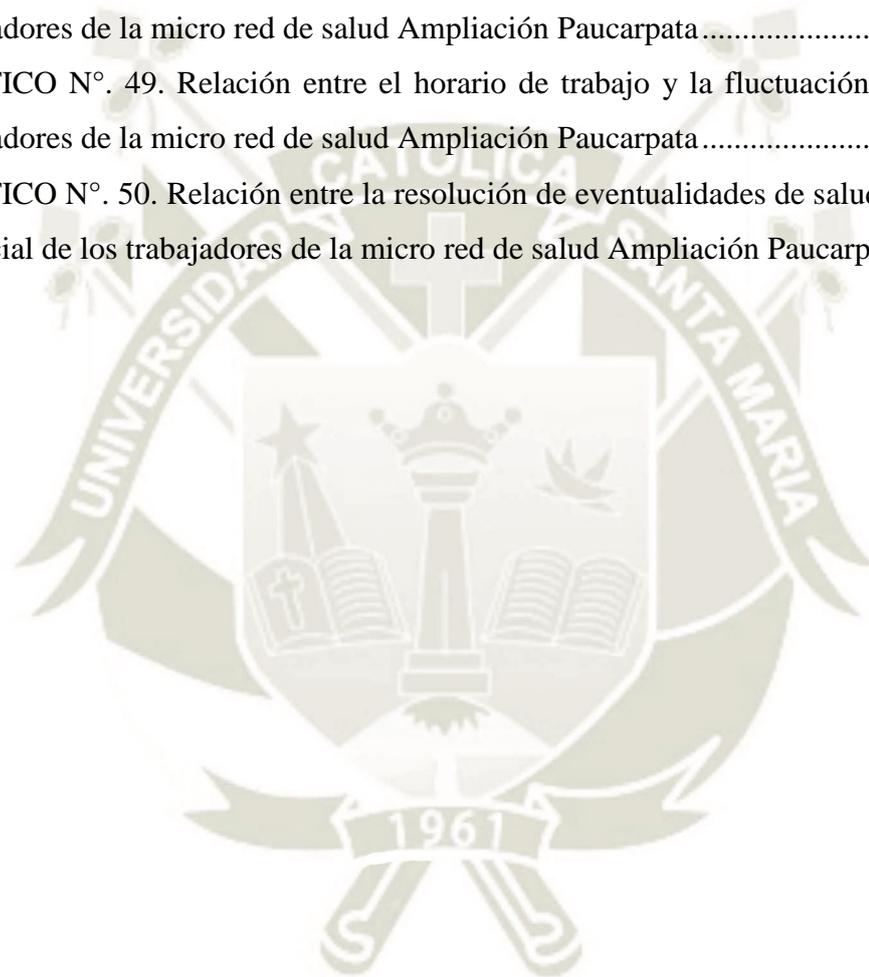
GRÁFICO N°. 46. Relación entre la posibilidad de desarrollo y superación y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata..... 85

GRÁFICO N°. 47. Relación entre el sueldo y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata 86

GRÁFICO N°. 48. Relación entre el sistema de pago y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata..... 87

GRÁFICO N°. 49. Relación entre el horario de trabajo y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata..... 88

GRÁFICO N°. 50. Relación entre la resolución de eventualidades de salud y la fluctuación potencial de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata..... 89



LISTA DE ABREVIATURAS

MR	: Micro Red
Op. cit.	: Opere citato (“en la obra citada”)
Ibid.	: Ibídem (“en el mismo lugar”)
Id.	: Ídem (“el mismo” o “lo mismo”)
p.	: Página(s)
ed.	: Edición de
v.	: Volumen/volúmenes



RESUMEN

El estudio de las fluctuaciones permite conocer a los trabajadores efectivos y potenciales que muestren interés por dejar su actual puesto de trabajo como también factores comunes que estén ligados a su cambio o sola percepción. **Objetivos:** Identificar fluctuaciones laborales en la micro red de salud Ampliación Paucarpata. Determinar los factores sociolaborales que caracterizan fluctuaciones laborales en los trabajadores. **Hipótesis:** Dado que la preservación o estabilidad de la fuerza laboral en un sistema organizacional depende en gran medida de un recurso humano eficiente, motivado y comprometido, es probable que en los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata las fluctuaciones laborales sean elevadas y se deba más a factores laborales que a factores sociales. **Técnicas e instrumentos:** El estudio con visión coyuntural y corte transversal, se realizó durante los meses de enero a abril de 2018. Para la variable fluctuación laboral externa se utilizó la técnica de cuestionario; y para las variables: fluctuación laboral interna, potencial y factores sociolaborales se utilizó la técnica de entrevista. Se aplicó un formulario de preguntas a 13 casos de trabajadores salientes de la micro red durante el presente año. Además se aplicó una cédula de entrevista a 116 trabajadores que actualmente laboran en los establecimientos de la micro red. La investigación se desarrolló considerando al universo de unidades de estudio (125 personas) constituyendo un muestreo no probabilístico e intencionado; se excluyeron a trabajadores que no desearon colaborar deliberadamente con la investigación. **Resultados:** Las fluctuaciones laborales real externa e interna son adecuadas y están dentro de los límites adecuados para una organización: 13 casos (10.4%) y 12.9% respectivamente (de un valor referencial <15%). La fluctuación laboral potencial es elevada (25%). Los factores laborales se asocian más a fluctuaciones que los factores sociales.

Palabras clave: Fluctuación laboral, factores sociolaborales, trabajadores, micro red Ampliación Paucarpata.

ABSTRACT

The study of fluctuations allows to know the effective and potential workers who show interest in leaving their current job as well as common factors that are linked to their change or only perception. **Objectives:** Identify labor fluctuations in the micro health network Paucarpata Expansion. Determine the socio-labor factors that characterize labor fluctuations in workers. **Hypothesis:** Since the preservation or stability of the workforce in an organizational system depends to a large extent on an efficient, motivated and committed human resource, it is likely that in workers of the micro health network Paucarpata Expansion labor fluctuations are high and It is due more to labor factors than social factors. **Techniques and instruments:** The study with short-term vision and cross-sectional view was carried out during the months of January to April 2018. For the external labor fluctuation variable, the questionnaire technique was used; and for the variables: internal labor fluctuation, potential and socio-labor factors, the interview technique was used. A question form was applied to 13 cases of outgoing micro network workers during the current year. In addition, an interview card was applied to 116 workers currently working in micro network establishments. The research was carried out considering the universe of study units (125 people) constituting a non-probabilistic and intentional sampling; workers who did not wish to deliberately collaborate with the investigation were excluded. **Results:** The external and internal real labor fluctuations are adequate and within the appropriate limits for an organization: 13 cases (10.4%) and 12.9% respectively (of a reference value <15%). The potential labor fluctuation is high (25%). Labor factors are associated more with fluctuations than social factors.

Keywords: Labor fluctuation, socio-labor factors, workers, micro network Paucarpata Expansion.

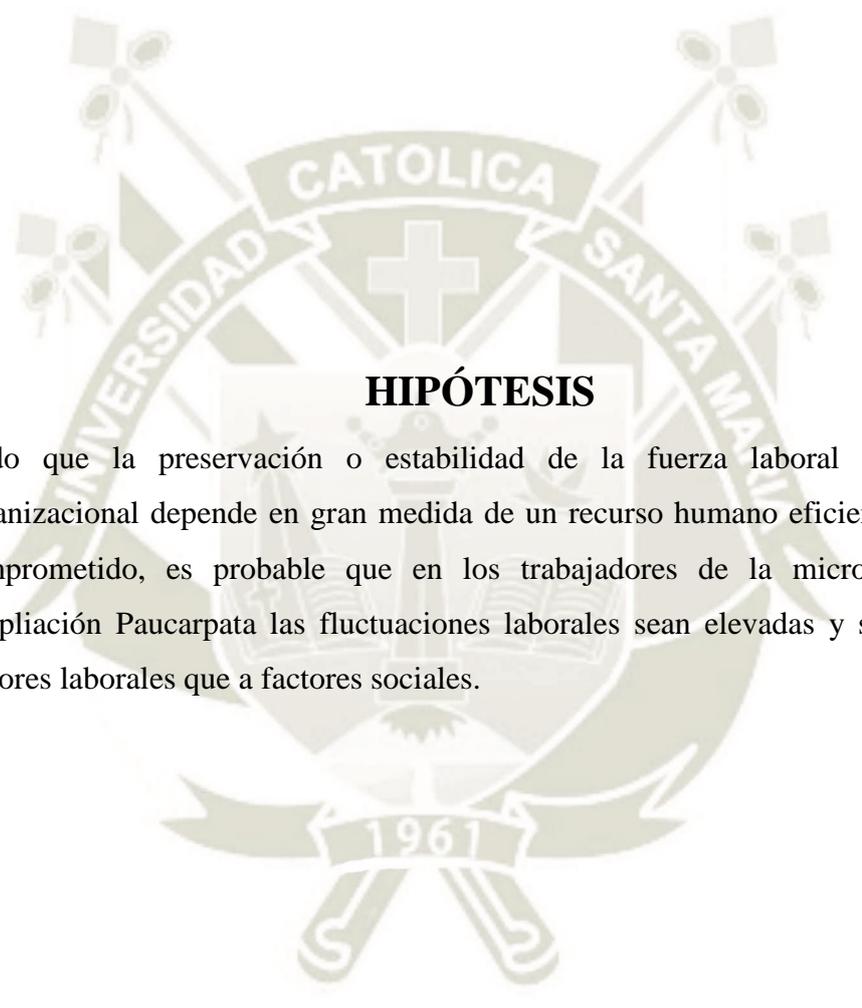
INTRODUCCIÓN

Una amplia revisión de la literatura acerca de la importancia del rol que cumple el trabajador en una organización permite conocer y entender que la conservación de los recursos humanos debe constituir un objetivo estratégico de la organización laboral, ya que permite aprovechar experiencias, capacidades y destrezas de los trabajadores en su propio desarrollo y procurar el sentido de pertenencia a ésta.

La fluctuación laboral, movimiento o rotación de personal, se produce cuando no se consigue la preservación o estabilidad de la fuerza laboral en una organización, y está orientada a la búsqueda de mejores condiciones que satisfagan las necesidades de los trabajadores que la integran.

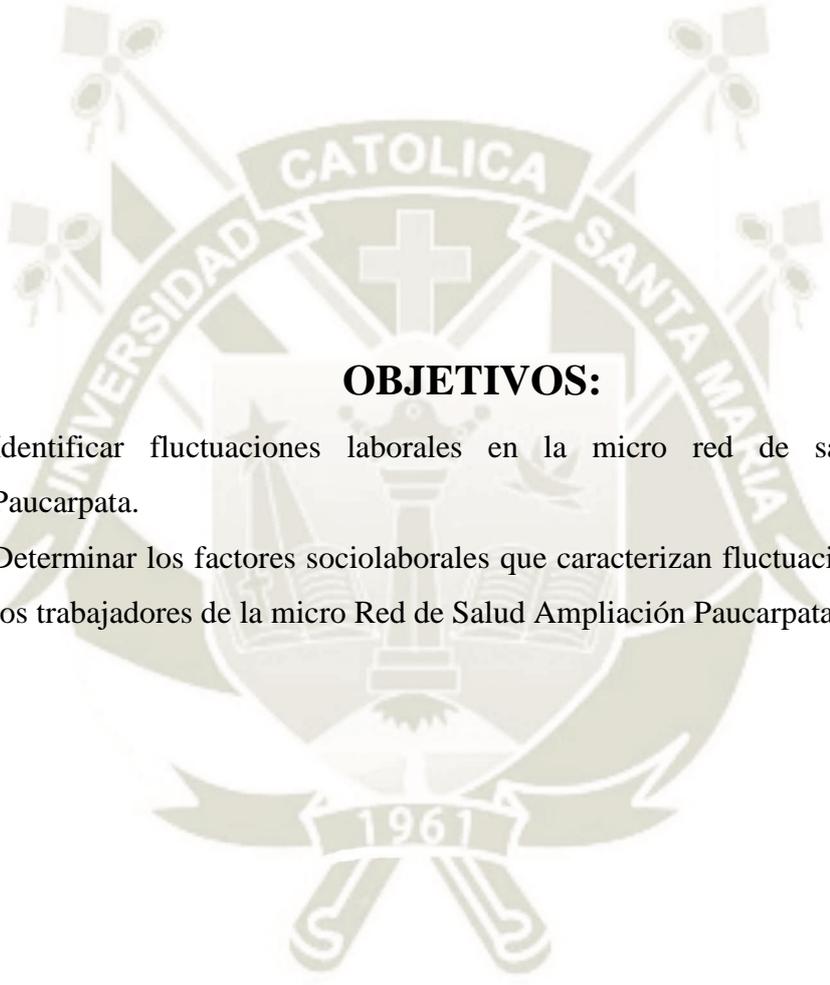
Ésta rotación laboral que no ha sido planificada, genera daños a la estabilidad de la organización que se reflejan en diversos momentos del proceso de producción o prestación de servicios. Muchas veces resulta necesario cubrir el puesto de trabajo abandonado con personal que requiere de un periodo de adaptación o aprendizaje; en otros casos se sobrecarga al resto con funciones adicionales de suplencia, pudiendo afectar los niveles de eficacia y eficiencia previstos. Por lo mencionado, es incuestionable señalar que en el análisis de satisfacción, eficiencia y calidad con la gestión de entidades de salud resulta importante la reducción y control de la rotación de personal, como un indicador que evidencie un incremento de la calidad y satisfacción de los usuarios de los servicios de salud.

Teniendo en cuenta ésta consideración, es que resulta importante realizar un estudio en el que se conozca los factores que condicionan la fluctuación de trabajadores en la micro red de salud Ampliación Paucarpata, en aras de descubrir fluctuaciones potenciales o efectivas y procurar un abordaje oportuno para un óptimo desarrollo organizacional.



HIPÓTESIS

Dado que la preservación o estabilidad de la fuerza laboral en un sistema organizacional depende en gran medida de un recurso humano eficiente, motivado y comprometido, es probable que en los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata las fluctuaciones laborales sean elevadas y se deban más a factores laborales que a factores sociales.



OBJETIVOS:

- Identificar fluctuaciones laborales en la micro red de salud Ampliación Paucarpata.
- Determinar los factores sociolaborales que caracterizan fluctuaciones laborales en los trabajadores de la micro Red de Salud Ampliación Paucarpata.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1. Problema de investigación

1.1. Enunciado

“Factores sociolaborales que caracterizan las fluctuaciones ocupacionales en Trabajadores de la Micro Red de Salud Ampliación Paucarpata. Arequipa, 2018”

1.2. Descripción del problema

1.2.1. Campo, área y línea de investigación

Campo : Ciencias de la Salud
Área : Gerencia en Salud
Línea : Recursos Humanos

1.2.2. Análisis u operacionalización de variables

VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES
VARIABLE DEPENDIENTE		
FLUCTUACIONES LABORALES (Movimientos de entradas y salidas de trabajadores en una organización durante un período de tiempo)	REAL	<ul style="list-style-type: none"> • Externa • Interna
	POTENCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Deseo de cambio de puesto dentro o fuera de la institución
VARIABLE INDEPENDIENTE		
FACTORES SOCIOLABORALES DE LAS FLUCTUACIONES (Situación o condición que asocia aspectos de la vida en sociedad de un individuo con cuestiones relativas a su trabajo)	FACTORES SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Distancia del centro de trabajo • Condiciones de transporte • Relación y responsabilidad familiar • Estabilidad residencial
	FACTORES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizativa y diseño del trabajo • Recursos materiales y ambiente físico • Motivación y compromiso • Resolución de quejas y conflictos

		<ul style="list-style-type: none"> • Valores colectivos y sentido de pertenencia • Retribución material y moral • Estilos de dirección • Relaciones jefe-subalternos y demás compañeros • Control y regulaciones • Posibilidades de superación y desarrollo • Salario • Sistema de Pago • Inconvenientes con el horario de trabajo • Problemas de Salud
--	--	---

1.2.3. Interrogantes de investigación

- ¿Cómo son las fluctuaciones laborales en la micro red de salud Ampliación Paucarpata?
- ¿Cuáles son los factores sociolaborales que caracterizan fluctuaciones laborales en los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata?

1.2.4. Tipo de investigación

De campo

1.2.5. Nivel de investigación

Descriptivo – Explicativo – Correlacional

1.3. Justificación del problema

El presente se justifica por su:

a. Relevancia contemporánea: Se debe entender que el problema de investigación planteado corresponde a un aspecto relativamente común en el actual ejercicio de gerencia o dirección de muchas instituciones prestadoras de servicios de salud. La fluctuación laboral resulta determinante en la productividad, desarrollo, desempeño y crecimiento del complejo organizacional, dificultando el adecuado desenvolvimiento de la institución.

b. Relevancia científica: La compleja carga asistencial, docente e investigativa que tiene la institución, sumada a una creciente movilización de personal registrados en los últimos años, señalaron la necesidad de identificar los motivos que originan la fluctuación de personal con el fin de conocer la problemática y elaborar propuestas de intervención que contribuyan a contrarrestarlos, y con ello lograr el cumplimiento exitoso de los objetivos de trabajo, elevando la calidad de prestación y satisfacción de la población con los servicios de salud. Por tanto es imprescindible conocer las causas que propician la separación de los trabajadores de un círculo laboral establecido.

c. Originalidad: Se ajusta a los propósitos de un trabajo inédito.

d. Factibilidad: Se cuenta con los medios y recursos necesarios para desarrollar la investigación, garantizando su cabal cumplimiento.

e. Interés personal: La motivación propia por conocer los motivos que propician las repentinas salidas de varios miembros de la institución justifican el desarrollo del presente.

2. Marco Conceptual

2.1. Fluctuación laboral

2.1.1. Concepto de fluctuación laboral

La fluctuación laboral o rotación de personal es uno de los fenómenos laborales que impactan negativamente a la productividad de las naciones y en algunos sectores de la economía, representa la pérdida de recursos financieros y humanos que no son fácilmente recuperables porque implica renovar esfuerzos de ciclos de capacitación, curvas prolongadas de aprendizaje y en ese camino, el desperdicio de recursos técnicos e insumos.¹

La palabra fluctuación proviene del latín fluctuari o fluctuare, que significa agitarse de un lado para otro; en lo referente a la fluctuación de personal o "Rotación del Personal", "Inestabilidad Laboral", "Movilidad del Personal" entre otras como también

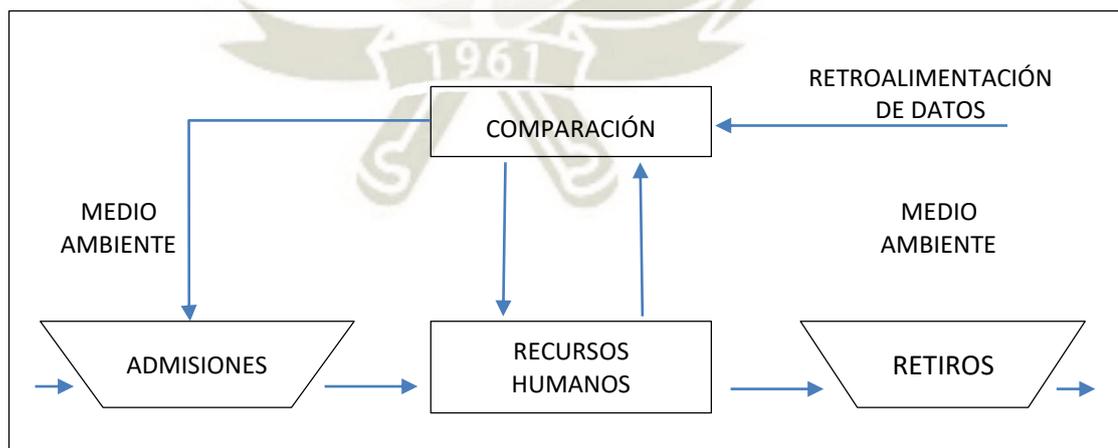
¹ HERNÁNDEZ, Yazmín y cols: Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales, pág. 838

se conoce, se relaciona por lo general al movimiento de altas y bajas que ocurren en la fuerza laboral de la empresa.²

Se entiende por fluctuación de personal la relación que se establece entre el conjunto de personas que ingresan y salen de la organización, ya sea voluntaria o involuntariamente; comprende además el conjunto de cambios de los puestos de trabajo, tanto a la entrada como a la salida.³

Uno de los problemas que actualmente viene preocupando a los ejecutivos del área de los recursos humanos de las organizaciones es exactamente la intensificación de las salidas o pérdidas de recursos humanos, pues provocan la necesidad de compensarlos mediante la intensificación de entradas. En otros términos, las desvinculaciones de personal tienen que ser compensadas a través de nuevas admisiones para que mantenga el nivel de recursos humanos en proporciones adecuadas para la operación del sistema. A ese flujo de entradas y salidas de personal se le da el nombre de rotación de personal o turnover.⁴

Para Chianevato: “El término rotación de recursos humanos, se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella”.⁵



Fuente: Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos, pág. 190

² ESPASANDÍN, Katileidys: Fundamentos Teóricos Relacionados con la Fluctuación Laboral de las Organizaciones, pág. 1

³ ESPASANDÍN, Katileidys: op.cit., pág. 2

⁴ Id.

⁵ CHIAVENATO, Idalberto: Administración de Recursos Humanos, pág. 188

“Al observar el efecto de la rotación de personal en la planeación de los Recursos Humanos y el reclutamiento, no son el único factor que se debe considerar. La calidad de los empleados que abandonan una organización, es también importante. El hecho de que se vayan los empleados mediocres (lo que los especialistas llaman "rotación de personal funcional") puede ser benéfico para la organización, ya que los costos de mantener a trabajadores improductivos, pueden ser más altos, que los costos de reclutar y capacitar a otros más eficaces".⁶

Para Herbert J. Churden and Arthur W. Sherman Jr. la rotación de personal se refiere a “La cantidad de movimientos de empleados que entran y salen de una organización, ordinariamente expresado en términos de proporción de rotación. Dicha proporción para un departamento o una compañía, se convierte en un indicativo de la eficiencia con que se están desempeñando las diferentes funciones de personal por parte del personal gerencial así como de parte de la Gerencia de Persona”.⁷

Dale Yoder presenta otro enfoque de la rotación de personal al que define como “los cambios de tiempo en tiempo, de la composición de la fuerza de trabajo que resultan de la contratación, salida y reemplazo de los empleados”. En general se puede señalar que la rotación de personal dentro de una organización se refiere a las entradas y salidas de personal, el cual en ocasiones puede ser benéfico de acuerdo a la planeación de la administración de los recursos humanos que la empresa tenga.⁸

Por otro lado Agustín Reyes sostiene que la fluctuación laboral puede definirse como: “el número de trabajadores que salen y vuelven a entrar, en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto”. De ello se deduce que no se debe considerar como formando parte de la rotación el número de trabajadores que salen, pero que son sustituidos por otros, pues en éste caso, puede tratarse de reajuste o contracción de la empresa. Del mismo modo, si determinado número de trabajadores entra a formar parte de la empresa, mas no a sustituir a otros que existían antes, tampoco cuenta esto para la rotación, sino que se refiere más bien al crecimiento de la institución.⁹

⁶ BOHLANDER, George: Administración de Recursos Humanos, pág. 90

⁷ CHURDEN, Herbert y SHERMAN, Arthur: Administración de Personal, pág. 571

⁸ YODER, Dale: Manejo de Personal y Relaciones Industriales, pág. 581

⁹ REYES, Agustín: Administración de Personal, pág. 163

Existen diversos criterios para evaluar la fluctuación laboral, algunos autores lo consideran altos cuando el índice excede el 15 %; según Pablo García el mismo debe oscilar entre el 5 y el 7 % y otros como Chiavenato no establece algún límite.

Cuando se trata de analizar las pérdidas de personal y sus causas, en el cálculo de índice de rotación de personal sólo se consideran las desvinculaciones más no las admisiones, ya sea por iniciativa de la organización o de los empleados. En tanto, se tiene:

$$\text{Índice de rotación de personal} = (D \times 100) / PE$$

Donde:

D: Desvinculación del personal (por iniciativa de la empresa o por decisiones de los empleados)

PE: Promedio efectivo del periodo considerado; puede ser obtenido sumando los empleados existentes al comienzo y al final del periodo y dividiéndolo entre dos.¹⁰

2.1.2. Tipos de fluctuación laboral

A. Fluctuación laboral real

Es la salida consumada del trabajador, ante lo cual no se puede tomar ninguna medida pues él ya se ha marchado. La fluctuación real puede tomar para su medición los registros de personal que existen en la organización. Puede ser de dos tipos:¹¹

a. Externa

La fluctuación laboral real es externa, cuando el movimiento se produce hacia una organización ajena al sector de origen, donde el individuo ha recibido su sistema de entrenamiento profesional básico.¹²

b. Interna

La fluctuación laboral real se considera interna, cuando el movimiento se produce de una unidad laboral a otra dentro del sector de procedencia, sin cambios esenciales en el contenido y dinámica de trabajo.¹³ En ese contexto se

¹⁰ CHIAVENATO, Idalberto, op. cit., pág. 191

¹¹ NAVARRO, Lucio: Satisfacción Laboral y Rotación de Personal en empresas de transporte público de pasajeros, págs. 71, 72

¹² ESPASANDÍN, Katileidys, op.cit., pág. 2

¹³ Ibid, pág. 3

puede señalar: transferencia, ascensos, promociones, descensos, etc. Para una mayor comprensión se define como:

Transferencia: Cambio a otro puesto de igual jerarquía.

Ascenso: Cambio de un trabajador a un puesto de mayor importancia con incremento salarial.

Promoción: Es el incremento del salario del colaborador, en el mismo puesto.

Descenso: Se da cuando el colaborador es removido a un puesto de menor importancia y de un nivel salarial más bajo.¹⁴

B. Fluctuación laboral potencial

Según Cuesta: “la fluctuación potencial está relacionada con el deseo latente del trabajador de marcharse el cuál no se ha hecho efectivo por no haber encontrado aquél empleo que reúna los requisitos que está buscando y que se corresponda con las expectativas que esa persona tiene. La fluctuación laboral es una variable tangible y como tal puede cuantificarse, para ello se pueden calcular diferentes índices de fluctuación, los cuales se clasifican en indicadores de fluctuación real e indicadores de fluctuación potencial”.¹⁵

La fluctuación laboral potencial desde la perspectiva del trabajador y en relación al cargo que ocupa en un determinado momento se hace presente mediante:

- a. El deseo de cambio de puesto dentro de la institución
- b. El deseo de cambio de puesto fuera de la institución

En la rotación del personal hay dos elementos a los cuales se le debe prestar gran atención: la fluctuación potencial y las transferencias internas. Se entiende por transferencias internas el conjunto de movimientos de entrada y salidas producidas entre las distintas áreas organizativas de la propia empresa y que no afectan su plantilla total. El control de ambos elementos es muy importante pues el estudio de la fluctuación potencial permite determinar las causas por las cuales algunos trabajadores desean marcharse de la organización por lo que puede resultar preventiva respecto a la fluctuación real pues conociendo las mismas se puede trabajar en la

¹⁴ PAREDES, Flor: Impacto que genera la rotación del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PABLAC inmobiliaria, pág. 13

¹⁵ CUESTA Santos, A: Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. pág. 155

búsqueda de soluciones y lograr que esos trabajadores no causen baja de la organización pues en la mayoría de los casos constituyen los más capaces y calificados; con relación a las transferencias internas su control e investigación resulta de importancia, pues con estos movimientos no solo se contribuye a reducir la fluctuación externa de personal sino que se solucionan necesidades internas de fuerza de trabajo.¹⁶

En sentido general se puede expresar que en la fluctuación laboral, la fluctuación potencial es más dañina que la fluctuación real; en términos económicos se refleja de manera particular en la productividad del trabajo y los costos de producción sufren mucho al pagarse por trabajo no hecho, es decir se paga por "presencia ausencia"; en términos sociales conspira contra el buen clima laboral del grupo. Esa fluctuación potencial es más difícil de determinar, a veces para su determinación se incluyen en las encuestas preguntas expresas tales como:

- ¿Quiere trasladarse?
- ¿Cuál será el motivo principal de su decisión?

De influirle negativamente algo en su actividad laboral, ¿cuál es el motivo principal de su insatisfacción?¹⁷

2.1.3. Inconvenientes de la fluctuación laboral¹⁸

- A. El costo que representa.** Por trámites de selección, adiestramiento de los nuevos trabajadores, su escasa eficiencia, etc., Pigors y Myers señalan como elementos de costo los siguientes:
- a. Costos del departamento de empleo – tiempo y facilidades usadas para entrevistar al solicitante, preparar los registros necesarios, hacer los exámenes médicos, etc.
 - b. Costos de entrenamiento – tiempo del supervisor, del entrenador, o de otro empleado que explique el trabajo al nuevo trabajador.
 - c. Pago al entrenado, superior a lo que produce, especialmente si está a base destajo y existe un mínimo garantizado que, desde luego, no devenga al principio de sus actividades.

¹⁶ ESPASANDÍN, Katileidys: op.cit., pág. 3

¹⁷ CUESTA Santos, A: op.cit., pág. 156

¹⁸ REYES, Agustín, op.cit., pág. 163, 164

- d. Roturas, desperdicios e inutilización de materiales al principio del periodo de aprendizaje o entrenamiento
- e. Costos posibles por concepto de accidentes al propio trabajador o a los demás, en tanto adquiere la habilidad necesaria.
- f. Costo del tiempo extra de trabajo, necesario para mantener la producción a su nivel, hasta que el nuevo trabajador pueda rendir su producción normal.
- g. Pérdida de producción en el intervalo comprendido entre la separación del empleado anterior, y la fecha en que aquel que le reemplaza, se halla enteramente preparado:
 - Pérdida máxima, cuando el grupo se encuentra privado del reemplazo.
 - Pérdida en eficiencia de grupo, en tanto los trabajadores regulares se ajustan al nuevo miembro.
- h. Gastos de equipo productivo, que no se utiliza completamente mientras dura el periodo de entrenamiento.

B. La falta de integración y coordinación. Cuando el personal está constantemente cambiado, evidentemente es imposible vincularlo a la empresa en forma de que se sienta formar parte de ella y tome interés en los problemas de esta. Por esa misma razón, ese personal difícilmente coordinará con el resto de los trabajadores y empleados.

C. La imagen de la empresa. Cuando una negociación constantemente está viéndose en la necesidad de cambiar su personal, muy frecuentemente se juzga que esto se debe a que el personal que sale no encuentra en ella condiciones y trato satisfactorios.

D. Posibilidad de divulgación de sistemas, formulas, etc. Cuando un personal numeroso de la empresa sale de ella, fácilmente se cree en la licitud moral de aplicar, o por lo menos dar a conocer, sistemas, métodos, etc., usados en su empresa anterior, ya sea porque él los ideó aunque en tiempo y con elementos de la empresa, ya porque le ayudan en su nuevo trabajo, o se gane con ello la aceptación de sus nuevos jefes.

Pero, por encima de todas las razones anteriores, debe tomarse en cuenta que la rotación excesiva de personal es efecto (y por lo tanto suele ser indicio) de alguna situación indeseable para los trabajadores; la más frecuente: salarios o sueldos inadecuados. Pero puede ser también trato inadecuado al personal por algunos jefes; nulas posibilidades de progreso; distancia y transportes inconvenientes, etc. Por eso, el medir la rotación puede indicar cosas muy interesantes.

2.1.4. Ventajas de la fluctuación laboral¹⁹

La rotación tiene en cambio, entre sus principales ventajas, las siguientes:

- A. La empresa cuenta siempre con personal más joven, lo cual, sobre todo tratándose del que está en contacto con el público, principalmente cuando se trata de personal femenino, puede ser una razón importante para aceptar una rotación mayor que la normal.
- B. El personal nuevo devengará salarios menores que el personal que tiene gran antigüedad.
- C. Por otra parte, se tendrá personal cuyos derechos de antigüedad serán menores para los casos de retiro.
- D. A pesar de estas ventajas, las desventajas de la alta rotación suelen ser mayores. Lo importante no es tener alta ni baja rotación, sino que esta no puede valorarse, mientras no se determine cuál debe ser la rotación normal y convincente. Y esto no debe hacerse, de ordinario, solo para el conjunto de la empresa, sino además para cualquier nivel, sector, departamento o puesto.

2.1.5. Causas de fluctuación laboral²⁰

Se dividen en causas de rotación forzosa y causas de rotación voluntaria. Entre las primeras cabe señalar:

- A. **Por muerte.** Al morir un trabajador, normalmente hay que substituirlo por otro.
- B. **Por jubilación.** Las empresas frecuentemente tienen ciertos planes que permiten o en otros casos obligan a los trabajadores a salir de la empresa cuando se ha cumplido cierto número de años de trabajo, ordinariamente combinados con cierta edad.

¹⁹ REYES, Agustín, op.cit., pág. 164, 165

²⁰ Ibid, pág. 165, 166

- C. **Por incapacidad permanente.** El trabajador que se incapacite para poder seguir trabajando, debe ser substituido por otro.
- D. **Por enfermedad.** Hay ocasiones en las que, aunque no se trate precisamente de la incapacidad, en términos de ley, ciertas enfermedades crónicas obligan al trabajador a dejar su puesto.

Entre las causas de rotación que de algún modo dependen del trabajador, podemos señalar:

- A. **Por renuncia del trabajador.** Esta es quizá la causa que mejor puede controlarse y, por ello, deben investigarse, a través de los medios que señalaremos adelante, las verdaderas causas de renuncia.
Entre las principales, suelen estar algunas de las siguientes:
 - a) Búsqueda de mejores salarios.
 - b) Trato inadecuado por parte de algún jefe.
 - c) Ausencia de todo progreso o ascenso en un tiempo considerable.
 - d) Tipo de trabajo no satisfactorio para el obrero o empleado.
 - e) Condiciones de trabajo inadecuadas, entre ellos: la lejanía de su hogar.
- B. **Por despido.** cuando exista razón que justifique la rescisión del contrato de un trabajador, o que la empresa considere indispensable prescindir de él, aunque tenga que substituirlo.
- C. **Por mala selección y acomodación.** cuando la selección del personal se ha hecho inadecuadamente, se darán en su trabajo razones de descontento para él y para la empresa, que llevarán a la rotación.
- D. **Por razones personales o familiares.** muchas veces no puede señalarse una causa propiamente de descontento del trabajador con su puesto, sino que su salida se debe a problemas tales como cambio de domicilio.
- E. **Por inestabilidad natural.** existen trabajadores, que, por razones sociológicas, psicológicas o de educación, en muchas ocasiones no adquieren estabilidad en una empresa, sino que constantemente están necesitando cambiar de una a otra. Esto debe vigilarse en la selección de personal, pues, por lo dicho anteriormente, causaran gastos innecesarios a la empresa.
- F. **Otros.** Transferencias, promociones, ascensos, descensos.

Lo más importante en la rotación de personal es llevar índices para toda empresa y por cada uno de sus sectores, categorías de personal y quizá aún para cada uno de los puestos que tienen un número mayor de empleados, a fin de conocer cuáles son las razones a las que obedece la rotación, y fijar cual es la deseable en cada grupo o tipo de trabajo.

2.1.6. Diagnóstico de las causas de fluctuación laboral²¹

La rotación de personal no es una causa, sino un efecto, la consecuencia de ciertos fenómenos localizados interna o externamente en la organización sobre la actitud y el comportamiento del personal. Es por lo tanto, una variable dependiente de aquellos fenómenos internos y externos de la organización. Dentro de los fenómenos externos podemos citar la situación de oferta y demanda de recursos humanos en el mercado, la situación económica, las oportunidades de empleo en el mercado laboral, etc.

Entre los fenómenos internos, pueden mencionarse.

- Política salarial de la organización
- Política de beneficios sociales
- Tipo de supervisión ejercido sobre el personal
- Oportunidades de progreso profesional ofrecidas por la organización
- Tipo de relaciones humanas existentes en la organización
- Condiciones físicas del ambiente de trabajo
- Moral del personal de la organización
- Cultura organizacional de la empresa
- Política de reclutamiento y selección de recursos humanos
- Criterios y programas de capacitación y entrenamiento de los recursos humanos
- Política disciplinaria de la organización
- Criterios de evaluación del desempeño
- Grado de flexibilidad de las políticas de la organización

La información correspondiente a estos fenómenos internos o externos se obtiene de las entrevistas de retiro con las personas que se desvinculan, para diagnosticar las fallas y eliminar las causas que están provocando el éxodo de personal. Entre los fenómenos internos causantes de retiros están casi todos los ítems que forman parte de

²¹ Ibid, pág. 194 – 197

una política de recursos humanos. Cuando esta política es inadecuada, predispone al personal a retirarse de la organización. La permanencia del personal en la organización es uno de los mejores índices de una buena política de recursos humanos, en especial cuando está acompañada de la participación y dedicación de las personas.

La entrevista de retiro constituye uno de los principales medios de controlar y medir los resultados de la política de recursos humanos desarrollada por la organización. A menudo, es el principal medio utilizado para diagnosticar y determinar las causas de la rotación de personal.

Otras la aplican indistintamente a todos los empleados que se desvinculan, tanto a los que deciden retirarse como a los que son despedidos por motivos de la organización. Debe aplicarse esta última modalidad para llevar una estadística completa acerca de todas las causas de retiro.

La entrevista de retiro debe abarcar los siguientes aspectos:

- a. Motivo del retiro (por decisión de la empresa o del trabajador)
- b. Opinión del empleado respecto a la empresa
- c. Opinión del empleado acerca del cargo que ocupa en la organización
- d. Opinión del empleado respecto a su jefe directo
- e. Opinión del empleado acerca de su horario de trabajo
- f. Opinión del empleado acerca de las condiciones físicas del ambiente en que desarrolla su trabajo
- g. Opinión del empleado sobre los beneficios sociales otorgados por la organización
- h. Opinión del empleado acerca de su salario
- i. Opinión del empleado sobre las relaciones humanas existentes en su sección
- j. Opinión del empleado acerca de las oportunidades de progreso que le brinda
- k. Opinión del empleado respecto de la moral y la actitud de sus compañeros de trabajo.
- l. Opinión del empleado acerca de las oportunidades que encuentra en el mercado laboral

En general, estos aspectos se resumen en un formulario de entrevista de retiro en donde se registran las informaciones y respuestas. La opinión del empleado refleja su percepción de la situación y permite identificar los problemas existentes y las posibles causas que originan la rotación de personal. En la entrevista de retiro, se pide información referente a los aspectos que están bajo control de los empleados o son claramente percibidos por ellos. Los datos obtenidos en las entrevistas de retiro pueden tabularse por sección, departamento, división o cargo para detectar mejor la localización de los problemas existentes.

2.1.7. Medidas para corregir la fluctuación laboral

Para conservar al personal valioso, las organizaciones más eficientes invierten grandes sumas en capacitación, motivación, incentivos y prestaciones. ¿Pero vale la pena?; el buen desempeño genera equipos de trabajo productivos, continuidad en los objetivos de la agrupación y un sentido de pertenencia a prueba de otras ofertas laborales. Para el consultor Luís Lozano lo ideal es que la corporación invierta 10% en capacitación. Pero hay empresas basadas en el conocimiento que gastan hasta 30% en este rubro. La retención empieza desde el curso de inducción que se le brinda al personal. Aquí se ajustan las características de la persona con el perfil del puesto y se hace sentir al nuevo empleado que tomó una decisión correcta.²²

Sin obedecer a incrementos en los salarios, las prestaciones son un motivador importante. Las opciones de recompensas y capacitación son muchas, pero sólo funcionan cuando están diseñadas conforme a los objetivos deseables y la comunicación correcta de su filosofía. Estas estrategias deben contemplar los intereses, las habilidades y el desarrollo individual de cada empleado. Capacitar y motivar pueden ser la diferencia entre generar personal para el crecimiento de la compañía o pasar largos periodos en la selección de personal nuevo que abandonará el puesto antes de terminar un proyecto importante. Detectar el talento en la contratación de empleados es difícil, pero es más importante desarrollarlo de acuerdo con la visión y el futuro de la organización. Las mejores recompensas: La libertad en el trabajo o

²² CASTILLO, Joaquín: op.cit., pág. 116

facultamiento y el reconocimiento a la persona, a sus ideas y a su trabajo son los mejores motivadores.²³

Por otro lado y debido a los efectos negativos que provoca la fluctuación de personal en las empresas y los elevados costos que la misma proporciona, se recomienda en las entidades:

- Estimular y reconocer verbal y económicamente los logros de los empleados.
- Delegar el reclutamiento y selección de personal en una empresa especializada.
- Definir una misión y visión claras y hacerlas llegar a todos los niveles de la organización.
- Dar una inducción y capacitación a los nuevos empleados.
- Manejar luz natural, buena ventilación y tener plantas en las oficinas.
- Ofrecer un tiempo al día a todos los colaboradores para comer, hacer ejercicio y convivir.²⁴

2.2. Factores sociolaborales asociados a fluctuaciones laborales

2.2.1. Factores sociales²⁵

La rotación de personal está fuertemente asociada al perfil sociodemográfico de los trabajadores. Los principales factores al respecto, que influyen en la toma de decisiones del individuo sobre quedarse o irse de la organización son: la edad, ya que las expectativas de empleo no son las mismas para las diversas edades; el género; la escolaridad, ya que evidentemente habrá empleos impedidos para individuos de escolaridad baja; el estado civil y número de dependientes, ya que las necesidades de sobrevivencia pueden ser diferentes para el casado y el soltero. Además se debe considerar: la distancia del centro de trabajo en relación al domicilio, las condiciones de transporte, la estabilidad residencial, entre otros.

La edad es el tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento. Enfocado en el ambiente laboral existen ciertas tendencias de comportamiento de acuerdo a la edad que tienen los colaboradores; por ejemplo, a mayor edad menores serán las intenciones de querer moverse de empresa, o bien,

²³ Ibid, pág. 117

²⁴ ESPASANDÍN, Katileidys: op.cit., pág. 11

²⁵ MATEU, Mariel; OVIEDO, Stephanie: Rotación de los Ejecutivos de Ventas en la Red de Distribuidoras de la Empresa Armadora del Sector Automotriz, ubicada en la Ciudad de Puebla, págs. 30 – 31

mientras más joven es el empleado mayor será la tendencia a cambiar de trabajo, ya que puede ser influenciado por buscar mejores condiciones laborales.

Se entiende por género la construcción social y cultural que define las distintas cualidades emocionales, afectivas, intelectuales, así como cualquier otro concepto normativo que la sociedad determina como propio y natural de hombres y mujeres. La palabra sexo a su vez es la que hace referencia a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer. Dentro de las organizaciones se identifican ciertas discrepancias en las actitudes laborales de hombres y de mujeres; como por ejemplo, tienden a ser más las mujeres que laboran dentro de aquellas empresas que requieren de personal que trabaje por grandes jornadas laborales y por bajos salarios.

El periodo del tiempo durante el cual se asiste a la escuela, es también conocido como escolaridad. De acuerdo a los niveles de escolaridad de un empleado, se pueden conocer sus expectativas de permanencia dentro de una organización ó sus intereses personales y profesionales.

El estado civil, se refiere a la situación de derecho que clasifica a las personas en cinco grupos: solteros, casados, viudos, separados y divorciados. Para efectos laborales es preferible dividir a las personas en tres grupos los cuales serían solteros, casados y otro, ya que los pertenecientes al grupo de otro pueden sentir la clasificación como agresiva de acuerdo a las circunstancias. En relación con la rotación de personal, los empleados solteros tienden a ser más propensos a abandonar su trabajo, ya que tienen mayor libertad y no tienen ninguna obligación con el sustento de una familia.

El número de dependientes se refiere al conjunto de personas que residen o no en la misma vivienda, pero que dependen de los ingresos de una persona en cuestión, ya que dicha persona debe cubrir el total de los gastos por el uso de la vivienda o por alimentación entre otros. El número de dependientes es entonces un factor que realmente influye en el comportamiento organizacional de los colaboradores.

En tanto, se puede definir a la distancia del centro de trabajo como el espacio que existe entre el domicilio del trabajador y su centro de labor.

Las condiciones de transporte son las características del medio por el cual el trabajador llega a su centro de labor, y la estabilidad residencial es la condición que caracteriza el estado del domicilio del trabajador en una perspectiva múltiple: física, económica, de pertenencia, etc.

2.2.2. Factores laborales²⁶

Existe una gran variedad de factores laborales que pueden provocar en el empleado la intención de abandonar la empresa. Estos factores pueden ser por ejemplo, la estructura organizativa y diseño del trabajo, recursos o materiales con los cuales cuenta la institución, la motivación y compromiso, la resolución de quejas y conflictos, los valores colectivos, entre otros.

La estructura organizativa y diseño del trabajo, puede ser entendida como el grado en que los trabajadores perciben que la estructura organizativa y el diseño del trabajo en la organización resultan adecuados (flexible, no rígidos, descentralizados) y con mecanismos de coordinación no complicados. La percepción que tienen los miembros de la organización de cada uno de esos factores, afecta o influye en su comportamiento (en su rendimiento laboral y en sus deseos de trasladarse, por señalar sólo dos aspectos cruciales).

Los recursos materiales y el ambiente físico, se relaciona a como los empleados perciben que cuentan con el equipamiento y soporte requeridos para la realización de trabajo, así como las condiciones ambientales adecuadas (iluminación, ventilación, espacio, mobiliario, condiciones higiénicas, etc.).

La motivación y compromiso, es el grado de interés, orientación y predisposición sostenida al esfuerzo y la acción hacia el logro de metas de la organización. La motivación es el estado emocional de una persona que le orienta, mantiene y dirige su conducta hacia un determinado comportamiento. La motivación, se encuentra muy ligada a la satisfacción aun cuando estas dos variables no son directamente proporcionales. La motivación puede definirse como la voluntad (actitud) por alcanzar

²⁶ CASALES, Julio: Clima Organizacional y Fluctuación Laboral en una Institución Financiera, pág. 289 – 293

las metas de la organización condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

La resolución de quejas y conflictos, guarda vínculo con el grado en que los trabajadores perciben que las quejas y conflictos surgidos en la organización, se resuelven en forma constructiva y justa.

Los valores colectivos, es entendido como el grado en que se perciben en el ambiente laboral interno: cooperación (ayuda mutua, apoyo), respeto (consideración) y reconocimiento por parte de los compañeros de trabajo.

La retribución material y moral, indica el grado en que los empleados perciben una justa estimulación, en correspondencia con la cantidad, calidad y complejidad de las funciones asignadas.

Los estilos de dirección, se relaciona con el grado en que los trabajadores perciben que cuentan con posibilidades de participación en la definición de objetivos y en la forma de decisiones para cuestiones que les atañen directamente.

El sentimiento de pertenencia, es el grado en que los trabajadores perciben que cuentan con posibilidades de participación en la definición de objetivos y en la toma de decisiones para cuestiones que les atañen directamente.

Las relaciones jefe-subalternos y demás compañeros, hace referencia al grado en que los trabajadores perciben que las relaciones humanas entre los miembros de la organización resultan positivas (cálidas, fraternales, armónicas, sinceras, estrechas y francas) o negativas.

El control y las regulaciones, señalan como los trabajadores perciben que los controles y regulaciones existentes en la organización resultan adecuados: flexibles, no excesivos, no rígidos y arbitrarios (no razonables) o burocráticos, y que cuentan con suficiente libertad de acción.

Las posibilidades de superación y desarrollo, traducen la percepción que el centro laboral brinda como posibilidades de crecimiento y desarrollo técnico-profesional, para la realización de las funciones asignadas.

El salario, es el ingrediente fundamental del derecho del trabajo y, desde el punto de vista jurídico, constituye el elemento esencial de la relación laboral. Con base en ella se entienden dos de sus caracteres: el de ser contraprestación del servicio y el de configurarse como una obligación del patrón, exigible por el trabajador como un derecho, por constituir precisamente el objeto directo que pretende éste como su medio de sustento. El significado y alcance del concepto de salario, en el ámbito socio-laboral, se desprende no sólo de la definición legal sino también a la luz del análisis sistemático de otros preceptos contenidos en la ley laboral, para determinar las notas características que lo componen: a) retribución, b) pagada por el patrón y c) por su trabajo.

El sistema de pago, es la manera como el trabajador percibe su remuneración. La modalidad de pago adoptada en un determinado sistema está en íntima relación con las principales características organizacionales del mismo y con los objetivos que persigue. Por otra parte, las relaciones existentes entre los diferentes actores del sistema, que básicamente son el usuario, el ente financiador y el proveedor, se encuentran en gran medida determinadas por la diferencia o la concordancia de los objetivos que persiguen y ello se refleja en la modalidad de pago predominante.

3. Antecedentes investigativos

3.1. NAVARRO, Raymundo (2001-2002), realizó un estudio de investigación en el Hospital Clínico Quirúrgico Docente Calixto García Iñiguez de la Ciudad de La Habana, Cuba, con el objetivo de describir las principales características de la fluctuación laboral real e identificar los factores de riesgo asociados, en dicho establecimiento para el bienio 2001 – 2002; concluyendo que la fluctuación laboral real del hospital se concentró en 19 cargos, predominando en trabajadores de servicios y técnicos. La edad predominante fue de 30 - 39 años, y con una experiencia de menos de un año de trabajo en el centro; mientras los cargos que más incidieron fueron: albañil, chofer, auxiliar de ambulancia, custodios y auxiliares generales. Los

principales factores asociados a la fluctuación laboral real fueron la inconformidad con el salario, la falta de estimulación y las deficientes condiciones de trabajo.

3.2. CCOLLANA, Yuniór (2010), realizó un estudio de investigación en la Empresa Ángeles Eventos (Lima – Perú), con el objetivo de determinar la relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad de los operarios de dicha empresa. Utilizó un diseño correlacional – cuantitativo, empleando la revisión documental en las áreas de Recursos Humanos y Gerencia de Operaciones, así como un cuestionario estructurado aplicado a los operarios; concluyendo que la relación entre rotación de personal y el absentismo con la productividad de los operarios de la empresa, era significativa; la rotación de personal fue moderada.

3.3. PÉREZ, Franklin (2013), realizó un estudio de investigación en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo – Perú, teniendo como objetivos: establecer la causas que provocan la rotación de personal, identificar los elementos que inciden en la decisión de retiro de los colaboradores y desarrollar una propuesta que permita fidelizar a los trabajadores y permanezcan un periodo de tiempo razonable. Se recopiló datos a través de encuestas y entrevistas informales aplicadas a los trabajadores, concluyendo en que la rotación de personal que presentó la distribuidora de productos Coca Cola se debió a múltiples factores tales como el descontento en horario de trabajo (49%), mala remuneración (39%), insatisfacción laboral (36%). La fluctuación de personal fue elevada (30%). Por último se recomendó: cambiar la forma de pago, reducir en forma periódica las reuniones de trabajo, respetar los horarios de trabajo y en consecuencia el pago de las horas extras, eliminar la cuota cero y realizar la implementación de uniformes para mejorar la imagen de la empresa.

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

1. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN

1.1. Técnica : Para la variable fluctuación laboral, con indicador real y sub indicador externa, se utilizó la técnica del cuestionario.

Para la variable fluctuación laboral, con indicador real y sub indicador interna, se utilizó la técnica de entrevista.

Para la variable fluctuación laboral, con indicador potencial y sub indicadores respectivos, se utilizó la técnica de entrevista.

Para la variable factores sociolaborales con indicadores y sub indicadores respectivos, se utilizó la técnica de entrevista.

1.2. Instrumento: Para la técnica de observación documental, se aplicó una ficha de observación estructurada.

Para la técnica de entrevista, se aplicó una cédula de entrevista.

1.3. Cuadro de coherencia:

VARIABLES	INDICADORES Y SUBINDICADORES		TÉCNICA	INSTRUMENTO	ITEMS
	REAL	POTENCIAL			
FLUCTUACIONES LABORALES (Movimientos de entradas y salidas de trabajadores en una organización durante un periodo de tiempo)	Externa		Cuestionario	Formulario de preguntas	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10
	Interna		Entrevista	Cédula de entrevista	8
		Deseo de cambio de puesto dentro o fuera de la institución		Entrevista	Cédula de entrevista
FACTORES SOCIOLABORALES (Situación o condición que asocia aspectos de		Distancia del centro de trabajo	Entrevista	Cédula de entrevista	12
		Condiciones de transporte			13

la vida en sociedad de un individuo con cuestiones relativas a su trabajo)		Relación y responsabilidad familiar			14	
		Estabilidad residencial			15	
	FACTORES LABORALES		Estructura organizativa y diseño del trabajo			16,17
			Recursos materiales y ambiente físico			18,19,20
			Motivación y compromiso			21
			Resolución de quejas y conflictos			22
			Valores colectivos y sentimiento de pertenencia			23
			Retribución material y moral	Entrevista	Cédula de entrevista	24
			Estilos de dirección			25
			Relaciones jefe-subalternos y demás compañeros			26
			Control y regulaciones			27
			Posibilidades de superación y desarrollo			28
			Salario			29
			Sistema de pago			30
			Inconvenientes con el horario de trabajo			31
	Problemas de salud	32				

1.4. Prototipo o modelo de los instrumentos :

FORMULARIO DE PREGUNTAS (Fluctuación Laboral Real Externa)			
1.	Sexo		
a.	Masculino	b.	Femenino
2.	¿Qué edad tenía al momento de la baja en la institución?		
a.	Menos de 20 años	d.	De 40 – 49 años
b.	De 20 – 29 años	e.	De 50 – 59 años
c.	De 30 – 39 años	f.	De 60 años a más
3.	¿Cuál era su estado civil?		
a.	Soltero (a)	d.	Divorciado (a)
b.	Casado (a)	e.	Viudo (a)
c.	Conviviente	f.	No se conoce
4.	¿Cuál era su grado de instrucción?		
a.	Analfabeto (a)	d.	Técnica
b.	Primaria	e.	Universitaria
c.	Secundaria	f.	Otro
5.	Régimen de Trabajo		
a.	Nombrado (a)	c.	Contrato ACLAS
b.	Contratación Administrativa de Servicios (CAS)	d.	Otro
6.	¿Qué cargo ocupacional tenía?		
a.	Personal Asistencial	d.	Obrero (mantenimiento)
b.	Personal Administrativo	e.	Dirigente
c.	Personal Técnico	f.	Otro
7.	¿Cuánto tiempo trabajó en la institución?		
a.	Menos de 1 año	d.	De 5 – 9 años
b.	De 1 – 2 años	e.	De 10 a más años
c.	De 3 – 4 años	f.	No se conoce
8.	Dentro del marco social, ¿A qué factor se debería la salida del trabajador de la institución?		
a.	Distancia lejana del centro de trabajo	d.	Estabilidad residencial (Problemas de vivienda)
b.	Condiciones desfavorables de transporte	e.	Otros
c.	Relación y responsabilidad familiar	f.	No se conoce

9.	Dentro del marco laboral, ¿A qué factor se debería la salida del trabajador de la institución?			
a.	No estuvo de acuerdo con la estructura organizativa y diseño del trabajo	i.	No le agradó a aplicación de los estilos y/o métodos de dirección	
b.	Los recursos materiales y el ambiente físico no le eran propicios o favorables	j.	La institución no le ofrecía posibilidades de superación y desarrollo personal	
c.	Carecía de motivación y compromiso	k.	Inconformidad con el salario	
d.	No tuvo una clara respuesta a sus quejas y conflictos	l.	Inconformidad con el sistema de pago	
e.	No se identificó con los valores colectivos de la institución	m.	Inconvenientes con el horario de trabajo	
f.	Mala o nula retribución material y moral	n.	Problemas de Salud	
g.	Malas relaciones con sus jefes, subalternos y/o algún compañero de trabajo	o.	Otros	
h.	La institución ejercía excesivo control y regulación en sus actividades	p.	No se conoce	
10.	Después de la salida de la institución ¿trabaja?			
a.	Sí, en un mismo cargo	d.	No trabaja	
b.	Sí, en otro cargo con mayor responsabilidad	e.	No se sabe, No se especifica	
c.	Sí, en otro cargo con menor responsabilidad			

CÉDULA DE ENTREVISTA

Estoy de acuerdo en participar en el estudio de investigación “Factores Sociolaborales que caracterizan fluctuaciones ocupacionales en trabajadores de la Micro Red de salud Ampliación Paucarpata. Arequipa 2018”. Se me ha explicado minuciosamente los objetivos y procedimientos del estudio y mi incorporación será voluntaria. Por tanto al firmar éste documento autorizo me incluyan en ésta investigación.

.....
Firma del trabajador (a)

.....
Firma del investigador

I. DATOS GENERALES

1. Sexo : _____
2. Edad : _____
3. Estado Civil : _____
4. Grado de Instrucción : _____
5. Régimen de Trabajo (Nombrado, CAS, ACLAS...): _____
6. Cargo Ocupacional (Médico, obstetra, técnico...): _____
7. Tiempo trabajando en la micro red : _____
8. En los últimos doce meses, ha cambiado de cargo **dentro de la Micro Red**
(SI / NO) : ____ ¿Cuántas veces? : _____
9. ¿Se siente a gusto con el cargo que actualmente desempeña? (SI / NO) : ____
10. ¿Desearía cambiar su actual puesto por otro, **dentro de la Micro Red**?
(SI / NO) : ____ ¿Por qué? : _____
11. ¿Desearía cambiar su actual puesto por otro, **en otra institución**?
(SI / NO) : ____ ¿Por qué? : _____

II. FACTORES RELACIONADOS CON EL CONTEXTO SOCIAL

B: Bueno o adecuado, **M:** Malo, **N:** Nulo

12.	¿Cómo considera la distancia entre su domicilio y la institución donde trabaja?	B	M	
13.	¿Cómo son las condiciones de transporte hacia su centro de trabajo?	B	M	N
14.	¿Cómo es la relación que mantiene con sus familiares y su responsabilidad socio-económica hacia ellos?	B	M	N
15.	¿Cómo considera su estabilidad de residencia? (condiciones en las que vive, alquiler...)	B	M	

III. FACTORES DEL CONTEXTO LABORAL

B: Bueno o adecuado, **M:** Malo, **N:** Nulo

16.	¿Cómo considera la organización de la Micro Red y la distribución de recursos?	B	M	N
17.	El diseño de trabajo, la distribución de roles en el personal es:	B	M	N
18.	¿Cómo considera que son las instalaciones de la institución?	B	M	
19.	¿Cómo es el ambiente de su área personal de trabajo?	B	M	N
20.	¿Los recursos con que cuenta son suficientes para realizar adecuadamente su trabajo?	SI	NO	
21.	¿Se siente motivado en su quehacer y comprometido con la institución?	SI	NO	
22.	¿Las autoridades resuelven oportunamente las quejas y conflictos que se les hace conocer y aplican adecuadamente las medidas correctivas?	SI	NO	
23.	¿Se siente usted identificado con la institución?	SI	NO	
24.	¿Cómo es el reconocimiento hacia su trabajo?	B	M	N
25.	¿Cómo considera que son las políticas de dirección?	B	M	N
26.	¿Cómo es la relación con su jefe, sus subalternos y demás compañeros de trabajo?	B	M	
27.	¿Cómo considera que son los controles y regulaciones (procesos de monitoreo y supervisión) para con su trabajo?	B	M	N
28.	¿Cómo ve las posibilidades de superación y desarrollo personal a partir de su trabajo?	B	M	N
29.	¿Los sueldos son?	B	M	N
30.	¿Cómo considera que es el sistema de pago por el que recibe su salario (cheque, cuenta)?	B	M	N
31.	¿Cómo considera la disposición de los horarios de trabajo?	B	M	
32.	¿Considera que la institución resuelve atinadamente las eventualidades de salud de sus trabajadores en el curso de sus actividades?	SI	NO	

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Ubicación espacial :

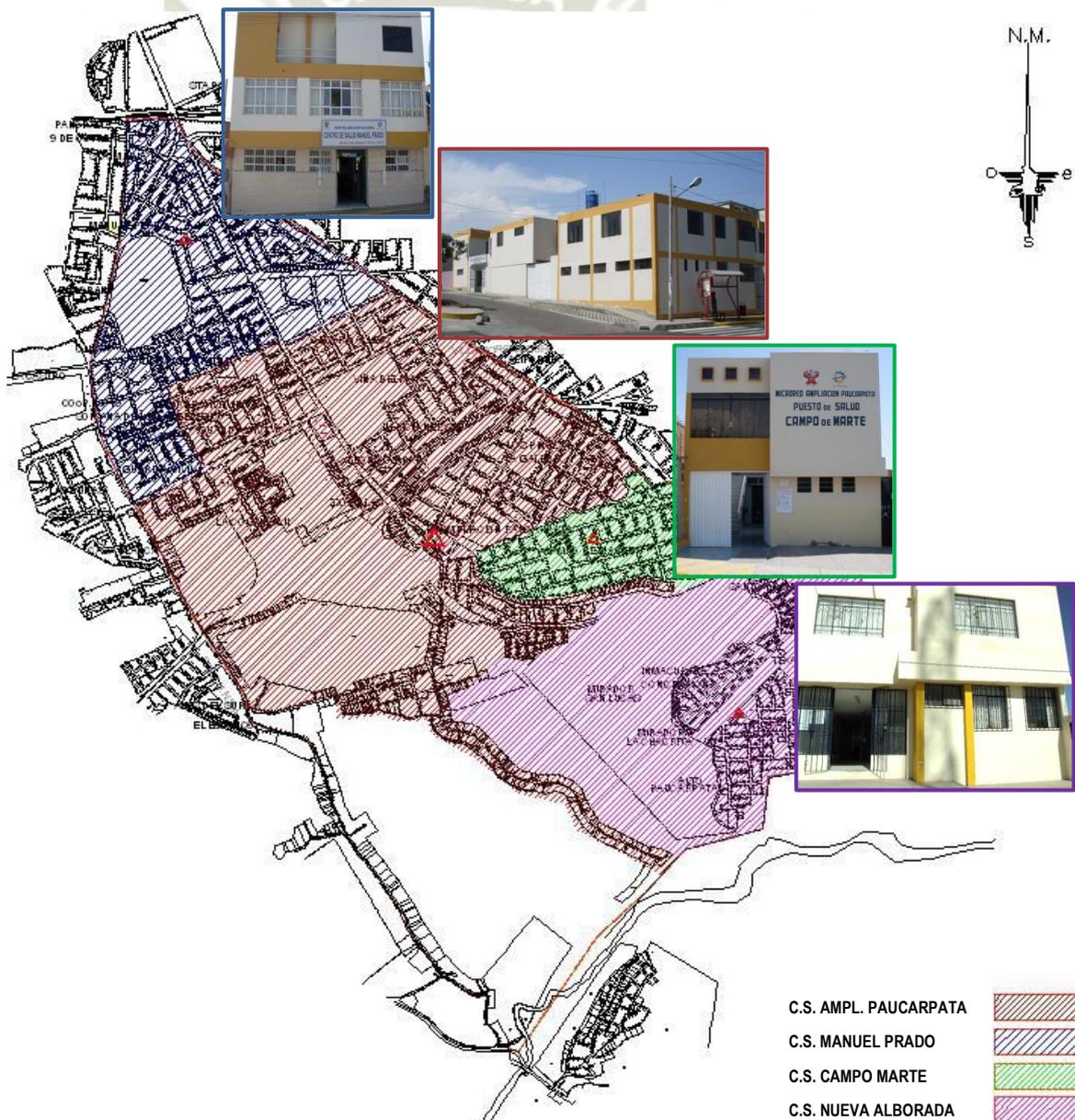
2.1.1. PRECISIÓN DEL LUGAR

Ámbito general : Perú – provincia de Arequipa

Ámbito específico : Av. Kennedy 2101 - Paucarpata

2.1.2. CARACTERIZACIÓN DEL LUGAR : Micro Red Ampliación Paucarpata, que comprende en su jurisdicción institucional a los Centros de Salud: Ampliación Paucarpata, Manuel Prado, Nueva Alborada y Campo Marte.

2.1.3. DELIMITACIÓN GRÁFICA DEL LUGAR:



2.2. Ubicación temporal :

- 2.2.1. CRONOLOGÍA : Enero – Abril de 2018
 2.2.2. VISIÓN TEMPORAL : Coyuntural
 2.2.3. CORTE TEMPORAL : Transversal

2.3. Unidades de estudio :

2.3.1. Universo

Él universo estuvo constituido por los 125 trabajadores de los Centros de Salud: Ampliación Paucarpata, Manuel Prado, Nueva Alborada y Campo Marte, que pertenecen a la micro red de salud Ampliación Paucarpata.

2.3.2. Muestra

El tipo de muestreo fué no probabilístico e intencionado, tomando a 125 trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata. La investigación se desarrolló considerando al universo de unidades de estudio sin la determinación de un tamaño muestral.

2.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

○ Criterios de Inclusión

Los criterios de inclusión fueron: (a) Ser trabajador de la micro red de salud Ampliación Paucarpata (b) Edad mayor de 18 años y (c) Hablar idioma español.

○ Criterios de Exclusión

Los criterios de exclusión fueron: (a) Trabajadores que no deseen colaborar deliberadamente con la investigación (b) Trabajadores que estén de vacaciones (c) Trabajadores que estén ausentes por enfermedad o duelo.

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1. Organización

Se emitió una solicitud al gerente de la micro red de salud Ampliación Paucarpata, con la finalidad de obtener el permiso respectivo para desarrollar la investigación.

3.2. Recursos

3.2.1 Humanos

INVESTIGADOR : Edgard Aguilar Condori

ASESOR : Dr. Julio Paredes Núñez
GRUPO RECOLECTOR DE DATOS.

3.2.2 Físicos

Se utilizó las instalaciones de los Centros de Salud que conforman la Micro Red Ampliación Paucarpata, en los ambientes de las oficinas administrativas, consultorios, entre otros.

Material de escritorio.

Materiales electrónicos (PC-dotado con software convencional, Impresora, Fotocopiadora)

3.2.3 Económicos

El valor de la investigación ascendió a un aproximado de s/. 900.00 (novecientos nuevos soles), financiado por el investigador.

3.2.4 Institucionales

Ninguno

3.3. Validación de los instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron han sido adaptados de investigaciones extranjeras al uso del lenguaje de nuestro entorno. El referente principal es el utilizado por Raymundo Navarro en un estudio de similares características realizado en el Hospital Calixto García de la Habana-Cuba; y cuya estructura estuvo basada en la revisión de documentos normativos emitidos por el Centro de Investigación y Estudios del Trabajo, avalados por la Dirección Nacional de Perfeccionamiento Empresarial, considerando los factores comunes de baja laboral; y que fué validado por juicio de expertos.

En el presente además, se aplicó la cédula de entrevista, como prueba piloto, a 10 trabajadores del Puesto de Salud Semi Rural Pachacútec, que reunieron los criterios de inclusión establecidos (análogos a las unidades de estudio seleccionadas).

3.3.1. Finalidad

La prueba piloto constituyó una herramienta eficaz para lidiar con problemas de incomprensión. Cursó como parte de la rutina de perfeccionamiento del instrumento, en aras de ofrecer un formulario idóneo, que se adecúe a las características y necesidades del grupo sometido a estudio. Se efectuó en un

espacio aproximado a 20 minutos, en un día comprendido dentro del programa de atención en los servicios por consultorios externos, previa coordinación con las autoridades de la institución.

3.4. Criterios para el manejo de resultados

La investigación es cuantitativa, por ello se utilizó la estadística descriptiva e inferencial.



CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Características de las unidades de estudio

TABLA N°. 1

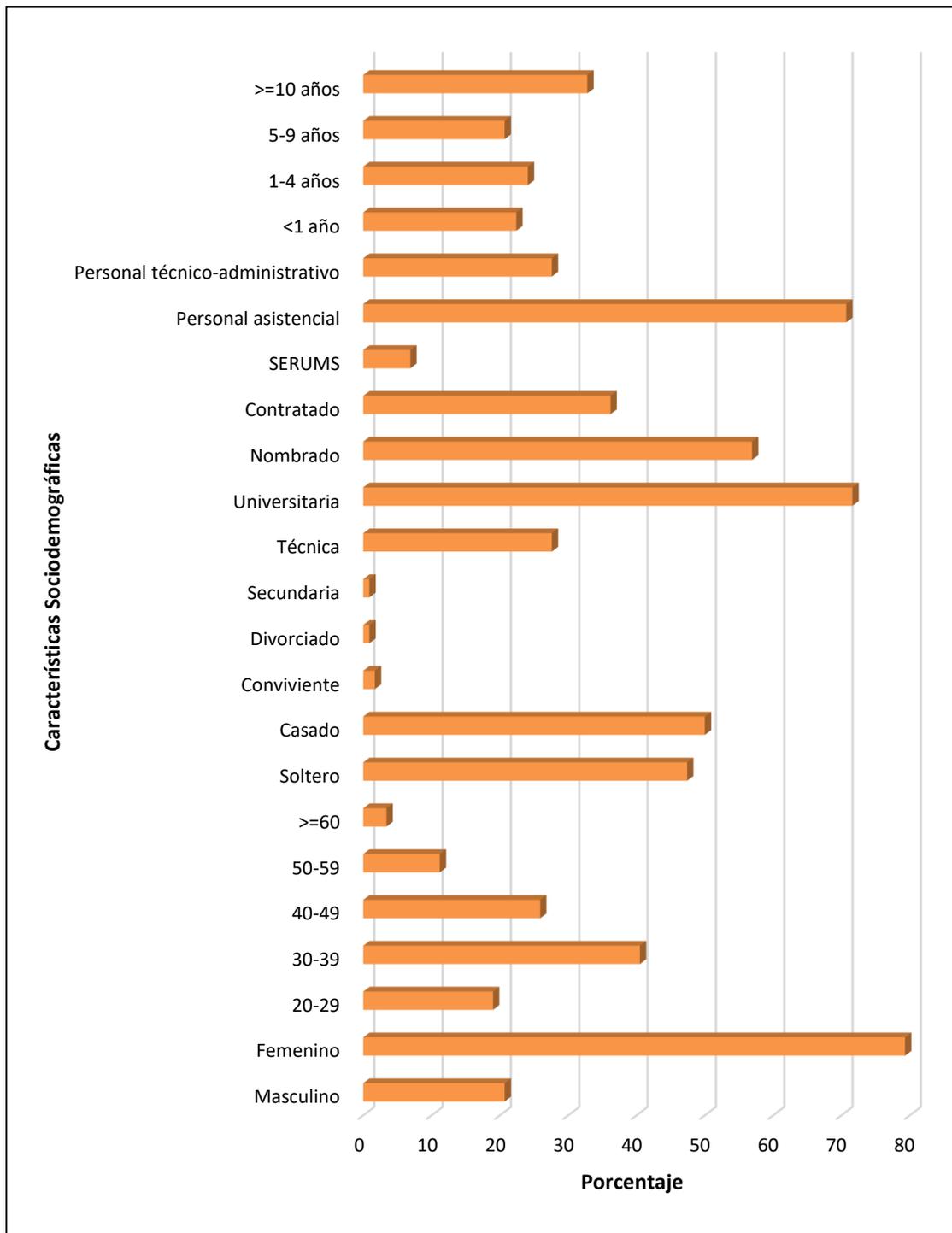
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE TRABAJADORES DE LA
MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

Características sociodemográficas	N°.	%
Sexo		
Masculino	24	20.7
Femenino	92	79.3
Edad(años)		
20-29	22	19.0
30-39	47	40.5
40-49	30	25.9
50-59	13	11.2
>=60	4	3.4
Estado Civil		
Soltero	55	47.4
Casado	58	50.0
Conviviente	2	1.7
Divorciado	1	0.9
Grado de instrucción		
Secundaria	1	0.9
Técnica	32	27.6
Universitaria	83	71.6
Régimen de trabajo		
Nombrado	66	56.9
Contratado	42	36.2
SERUMS	8	6.9
Cargo ocupacional		
Personal asistencial	82	70.7
Personal técnico-administrativo	32	27.6
Otros	2	1.7
Tiempo de labor		
<1 año	26	22.4
1-4 años	28	24.1
5-9 años	24	20.7
>=10 años	38	32.8
TOTAL	116	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°. 1 muestra que el 79.3% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata son de sexo femenino, el 40.5% tienen entre 30-39 años, el 50.0% son casados, el 71.6% tienen instrucción universitaria, el 56.9% son nombrados, el 70.7% se desempeñan como personal asistencial y el 32.8% vienen laborando 10 a más años en la institución.

GRÁFICO N.º 1
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE TRABAJADORES DE LA
MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

2. Fluctuaciones Laborales

2.1. Fluctuación laboral real

TABLA N° 2

FLUCTUACIÓN REAL EXTERNA DE TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE
SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

Real Externa	N°.	%
Sexo		
Masculino	5	38.5
Femenino	8	61.5
Edad(años)		
20-29	8	61.5
30-39	3	23.1
40-49	2	15.4
Estado Civil		
Soltero	9	69.2
Casado	4	30.8
Grado de instrucción		
Técnica	3	23.1
Universitaria	10	76.9
Régimen de trabajo		
Nombrado	1	7.7
Contratado	10	76.9
SERUMS	2	15.4
Cargo ocupacional		
Personal asistencial	10	76.9
Personal técnico-administrativo	3	23.1
Tiempo de labor		
Menos de 1 año	7	53.8
De 1-4 años	6	46.2
Factores sociales		
Distancia lejana al centro de trabajo	4	30.8
Relación y responsabilidad familiar	2	15.4
Otros que no se conocen	7	53.8
Factores laborales		
Culminación de contrato	6	46.2
Inconvenientes con el establecimiento	2	15.4
Inconvenientes de origen personal	5	38.5
TOTAL	13	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°. 2 muestra que del total de trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real externa, el 61.5% fueron de sexo femenino, el 61.5% tenían 20-29 años, el 69.2% eran solteros, y el 76.9% tenían instrucción universitaria, el 53.8% vivían a distancia lejana del centro de trabajo, el 46.2% tuvieron fluctuación real externa por culminación de contrato.

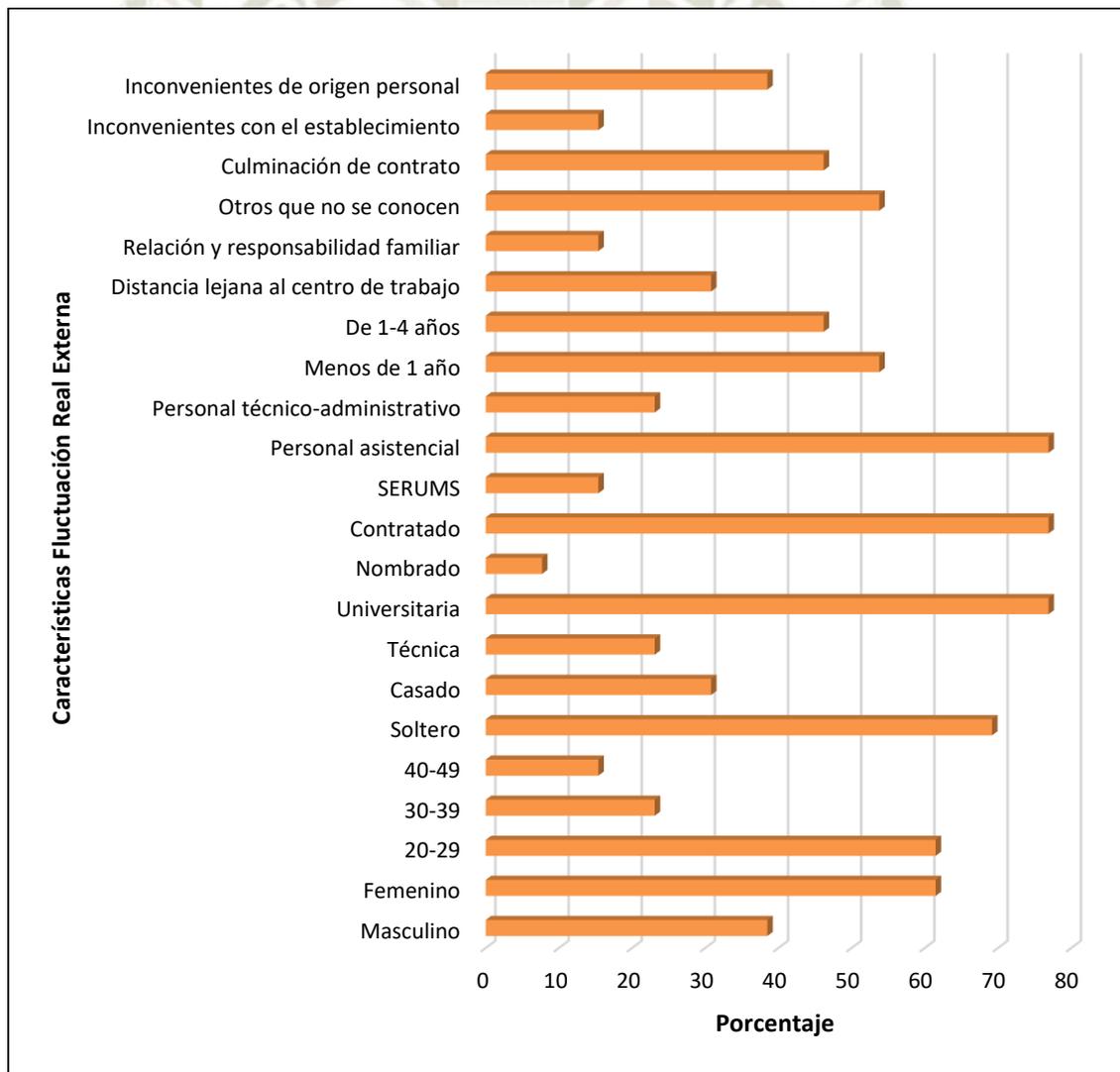
Así mismo se conoció que 13 trabajadores se desvincularon de la micro red Ampliación Paucarpata.

Según el cálculo del índice rotación de personal = $(D \times 100) / PE \rightarrow (13 \times 100) / 125$, se tiene que el 10.4% de trabajadores constituyen elementos de fluctuación real externa.

D: Desvinculación de personal (por iniciativa de la empresa o decisión de los empleados)

P: Promedio efectivo del periodo considerado

GRÁFICO N.º 2
FLUCTUACIÓN REAL EXTERNA DE TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE
SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N° 3

**FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE
SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA**

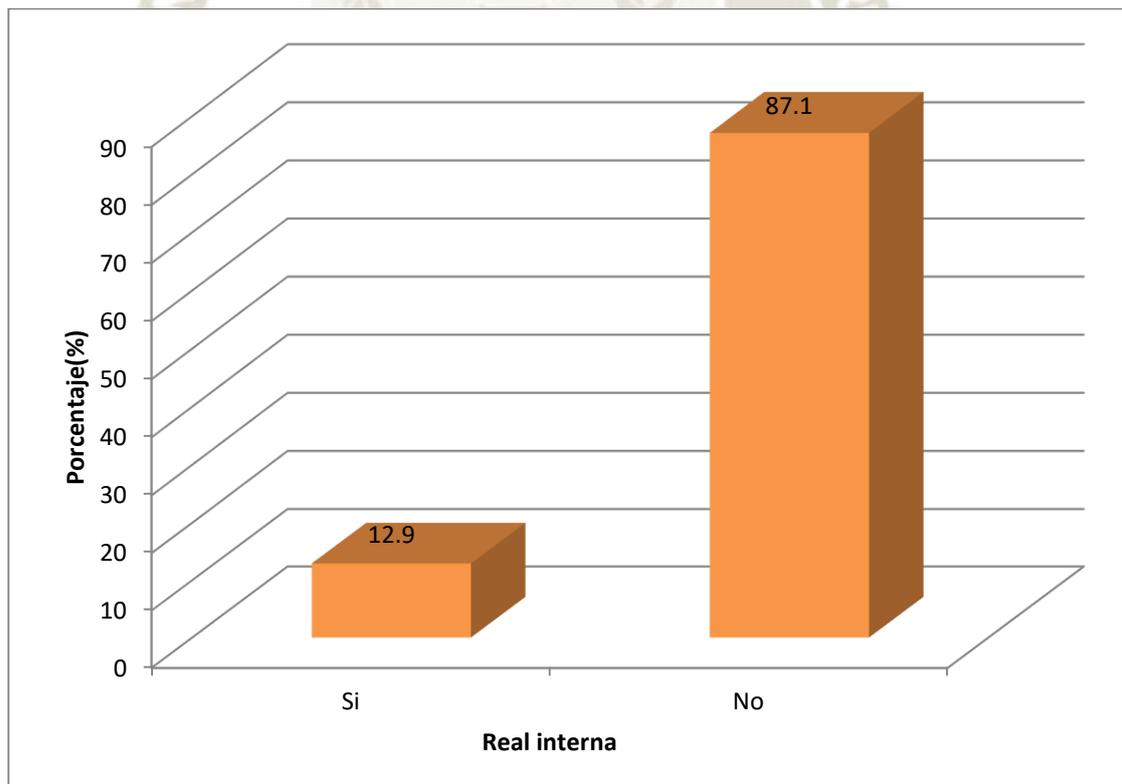
Real Interna	N°.	%
Si	15	12.9
No	101	87.1
TOTAL	116	100

Fuente: Elaboración propia

La Tabla N° 3 muestra que el 12.9% de trabajadores presentan fluctuación laboral real interna, mientras que el 87.1% no.

GRÁFICO N° 3

**FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE
SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA**



Fuente: Elaboración propia

2.2. Fluctuación laboral potencial

TABLA N°. 4

FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE
SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

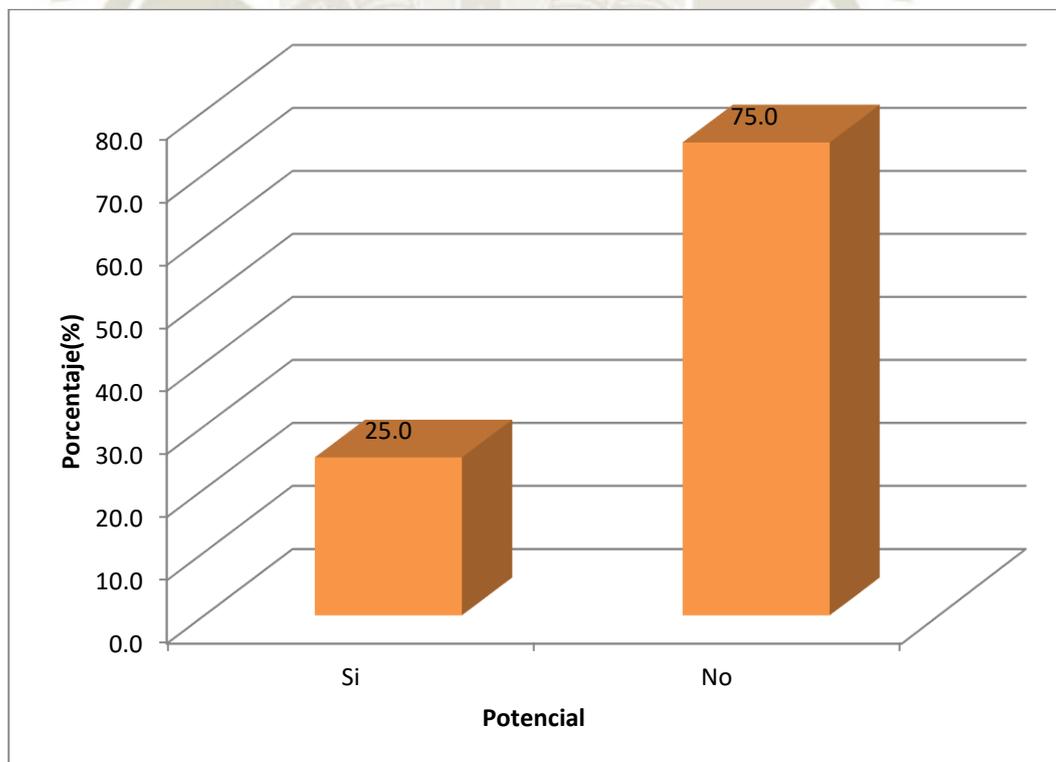
Potencial	N°.	%
Si	29	25.0
No	87	75.0
TOTAL	116	100

Fuente: Elaboración propia

La Tabla N°. 4 muestra que el 25% de trabajadores de la micro red Ampliación Paucarpata presentan fluctuación laboral potencial, mientras que el 75% no precisa el deseo de cambio de su actual puesto de trabajo.

GRÁFICO N°. 4

FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE
SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

3. Factores sociolaborales en las fluctuaciones laborales

3.1. Factores sociolaborales relacionados con la fluctuación real interna

TABLA N°. 5

RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

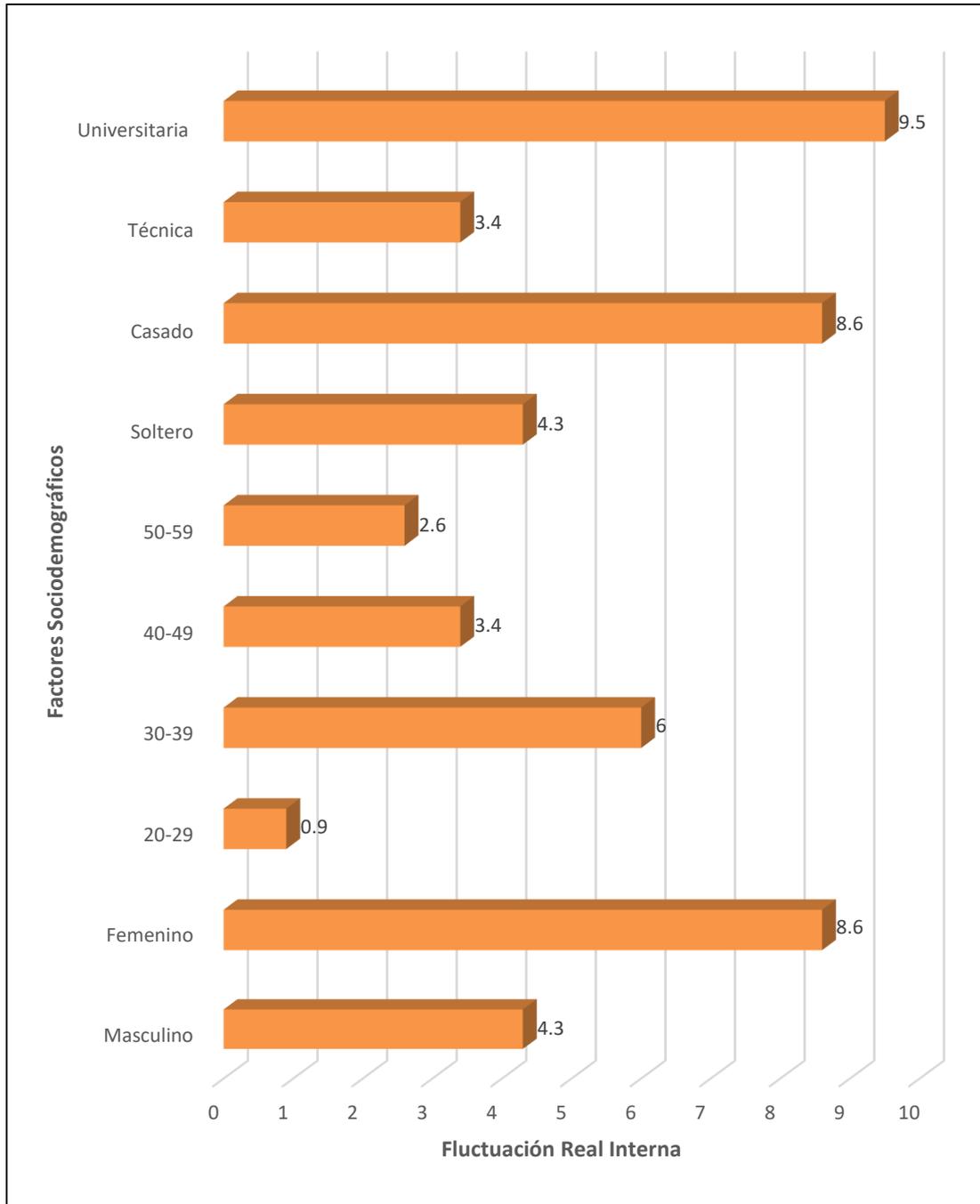
Factores sociodemográficos	Real Interna				X ²	P
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%		
Sexo						
Masculino	5	4.3	19	16.4	1.67	P>0.05
Femenino	10	8.6	82	70.7		
Edad(años)						
20-29	1	0.9	21	18.1	3.32	P>0.05
30-39	7	6.0	40	34.5		
40-49	4	3.4	26	22.4		
50-59	3	2.6	10	8.6		
>=60	0	0.0	4	3.4		
E. Civil						
Soltero	5	4.3	50	43.1	2.12	P>0.05
Casado	10	8.6	48	41.4		
Conviviente	0	0.0	2	1.7		
Divorciado	0	0.0	1	0.9		
G. Instrucción						
Secundaria	0	0.0	1	0.9	0.16	P>0.05
Técnica	4	3.4	28	24.1		
Universitaria	11	9.5	72	62.1		
TOTAL	15	12.9	101	87.1		

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°.5 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=1.67$) muestra que la fluctuación real interna y el sexo no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$).

Asimismo se observa que el 8.6% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna son de sexo femenino, el 34.5% del personal de salud que no tiene fluctuación laboral real interna tienen entre 30-39 años, el 43.1% que no tienen fluctuación real interna son solteros, y el 62.1% que no presentan fluctuación real interna tienen instrucción universitaria.

GRÁFICO N.º 5
RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LA
FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED
DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 6

RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LA
FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED
DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA (CONTINUACIÓN)

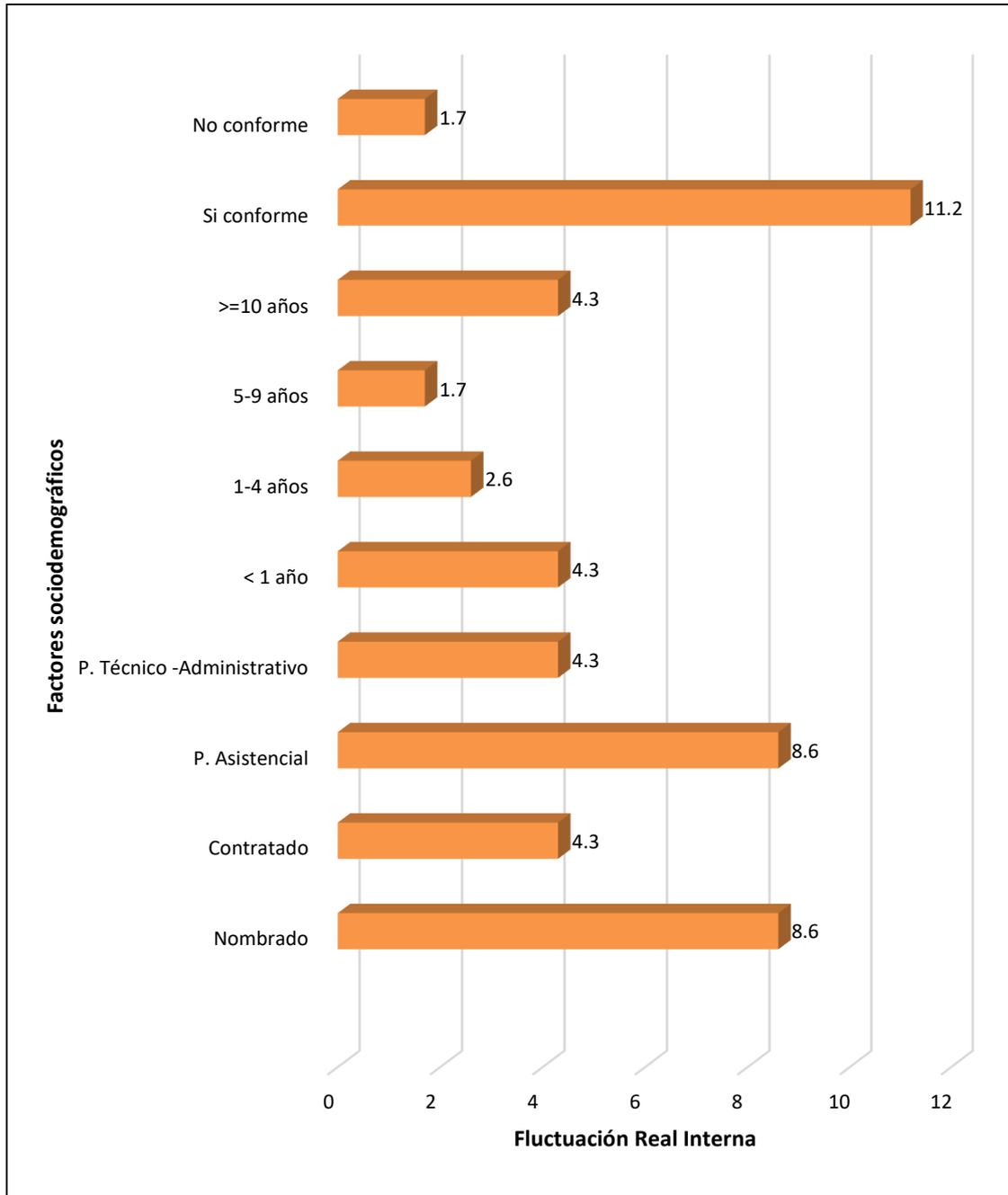
Factores sociodemográficos	Real Interna				X ²	P
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%		
R. de Trabajo						
Nombrado	10	8.6	56	48.3	1.51	P>0.05
Contratado	5	4.3	37	31.9		
SERUMS	0	0.0	8	6.9		
C. Ocupacional						
P. Asistencial	10	8.6	72	62.1	0.54	P>0.05
P. Técnico -Administrativo	5	4.3	27	23.3		
Otros	0	0.0	2	1.7		
Tiempo de labor						
< 1 año	5	4.3	21	18.1	1.49	P>0.05
1-4 años	3	2.6	25	21.6		
5-9 años	2	1.7	22	19.0		
>=10 años	5	4.3	33	28.4		
Conformidad						
Si	13	11.2	100	86.2	7.89	P>0.05
No	2	1.7	1	0.9		
TOTAL	15	12.9	101	87.1		

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°.6 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=1.51$) muestra que la fluctuación real interna y el régimen de trabajo no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$).

Asimismo se observa que el 8.6% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna son nombrados, el 62.1% del personal de salud que no tiene fluctuación laboral real interna son personal asistencial, el 28.4% que no tienen fluctuación real interna llevan 10 años o más laborando, y el 86.2% que no presentan fluctuación real interna están conformes con su cargo.

GRÁFICO N° 6
RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LA
FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED
DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA (CONTINUACIÓN)



Fuente: Elaboración propia

TABLA N° 7

RELACIÓN ENTRE LA DISTANCIA DOMICILIO-INSTITUCIÓN Y LA
FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED
DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

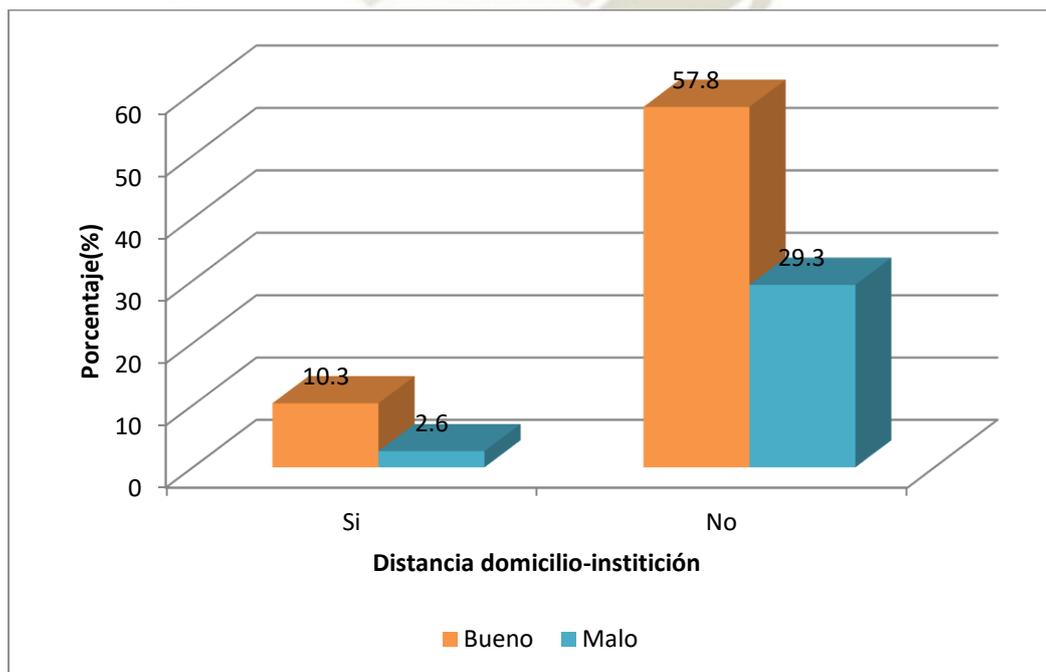
Distancia	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Buena	12	10.3	67	57.8	79	68.1
Mala	3	2.6	34	29.3	37	31.9
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=1.12$ $P>0.05$

La tabla N° 7 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=1.12$) muestra que la fluctuación real interna y la distancia domicilio-institución no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 10.3% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran que la distancia domicilio-institución es buena, mientras que el 57.8% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también consideran que lo es.

GRÁFICO N° 7

RELACIÓN ENTRE LA DISTANCIA DOMICILIO-INSTITUCIÓN Y LA
FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED
DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 8

RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRANSPORTE HACIA EL CENTRO DE TRABAJO Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

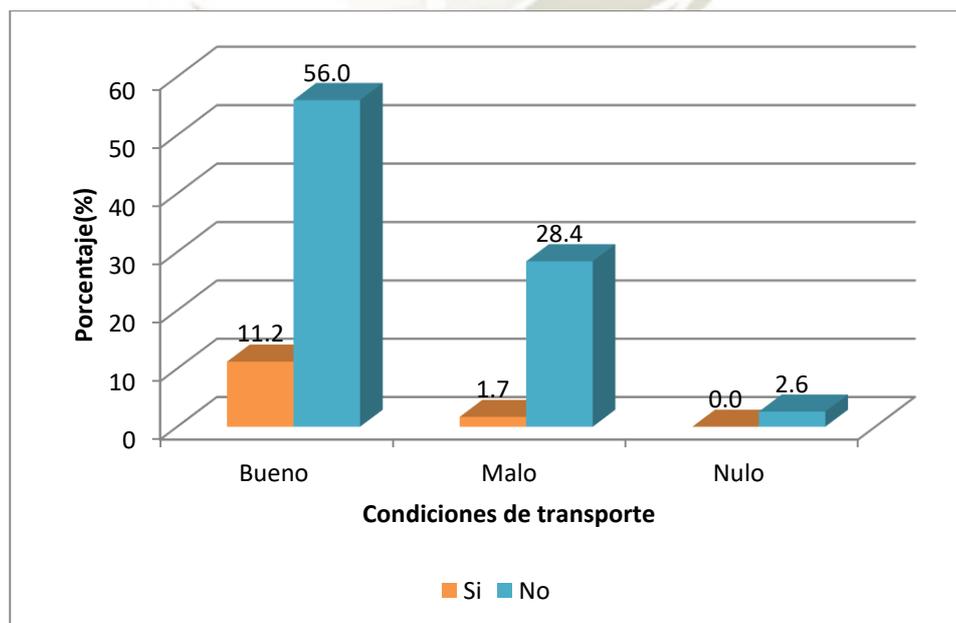
Condiciones de transporte	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	13	11.2	65	56.0	78	67.2
Malo	2	1.7	33	28.4	35	30.2
Nulo	0	0.0	3	2.6	3	2.6
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=3.03$ $P>0.05$

La tabla N°. 8 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=3.03$) muestra que la fluctuación real interna y las condiciones de transporte hacia el centro de trabajo no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 11.2% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran que las condiciones de transporte hacia su trabajo son buenas, mientras que el 56.0% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también consideran que lo son.

GRÁFICO N°. 8

RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRANSPORTE HACIA EL CENTRO DE TRABAJO Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 9

CORRELACIÓN ENTRE LA RELACIÓN FAMILIAR Y RESPONSABILIDAD SOCIOECONÓMICA; Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

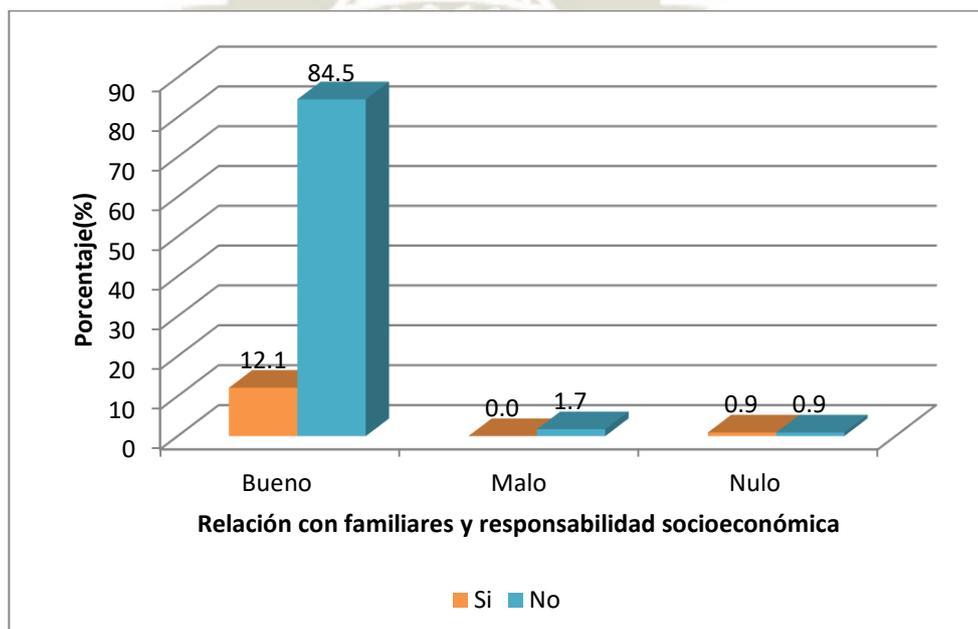
Relación familiar y responsabilidad socioeconómica	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	14	12.1	98	84.5	112	96.6
Malo	0	0.0	2	1.7	2	1.7
Nulo	1	0.9	1	0.9	2	1.7
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=2.75$ $P>0.05$

La tabla N°. 9 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=2.75$) muestra que la fluctuación real interna y la relación con familiares y responsabilidad sociodemográfica no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 12.1% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran que la relación con familiares y la responsabilidad sociodemográfica son buenas, mientras que el 84.5% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también consideran que lo son.

GRÁFICO N°. 9

CORRELACIÓN ENTRE LA RELACIÓN FAMILIAR Y RESPONSABILIDAD SOCIOECONÓMICA; Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 10

RELACIÓN ENTRE LA ESTABILIDAD DE RESIDENCIA Y LA FLUCTUACIÓN
REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD
AMPLIACIÓN PAUCARPATA

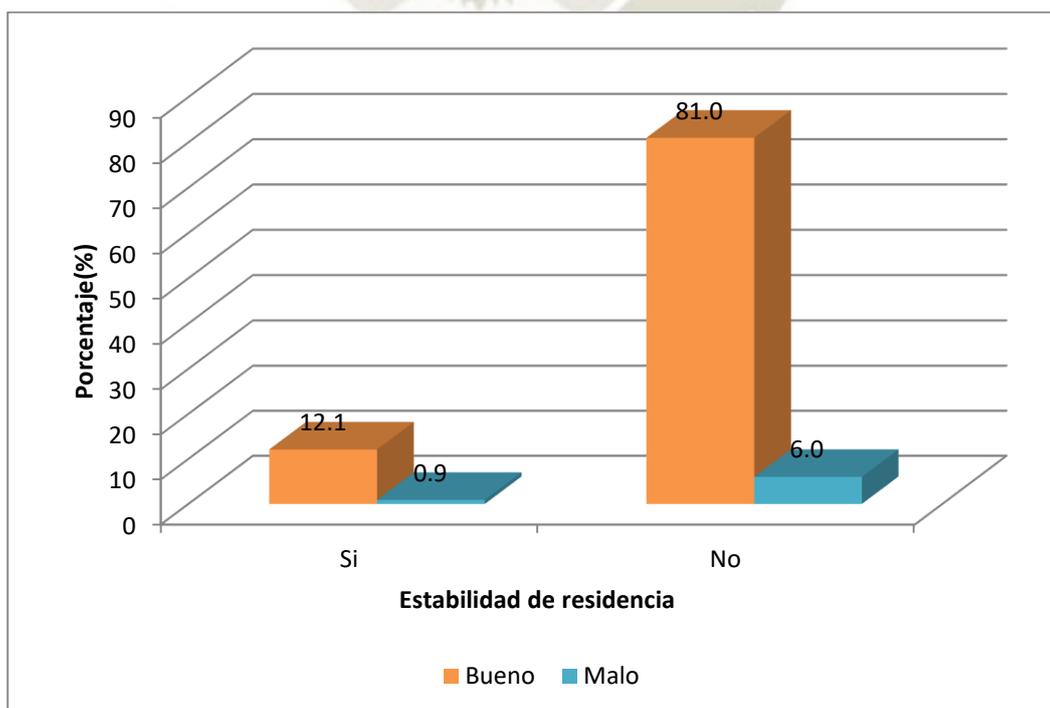
Estabilidad de residencia	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	14	12.1	94	81.0	108	93.1
Malo	1	0.9	7	6.0	8	6.9
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=0.00$ $P>0.05$

La tabla N°. 10 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.00$) muestra que la fluctuación real interna y la estabilidad de residencia no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 12.1% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran que la estabilidad de residencia es buena, mientras que el 81.0% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también consideran que lo es.

GRÁFICO N°. 10

RELACIÓN ENTRE LA ESTABILIDAD DE RESIDENCIA Y LA FLUCTUACIÓN
REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD
AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 11

RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

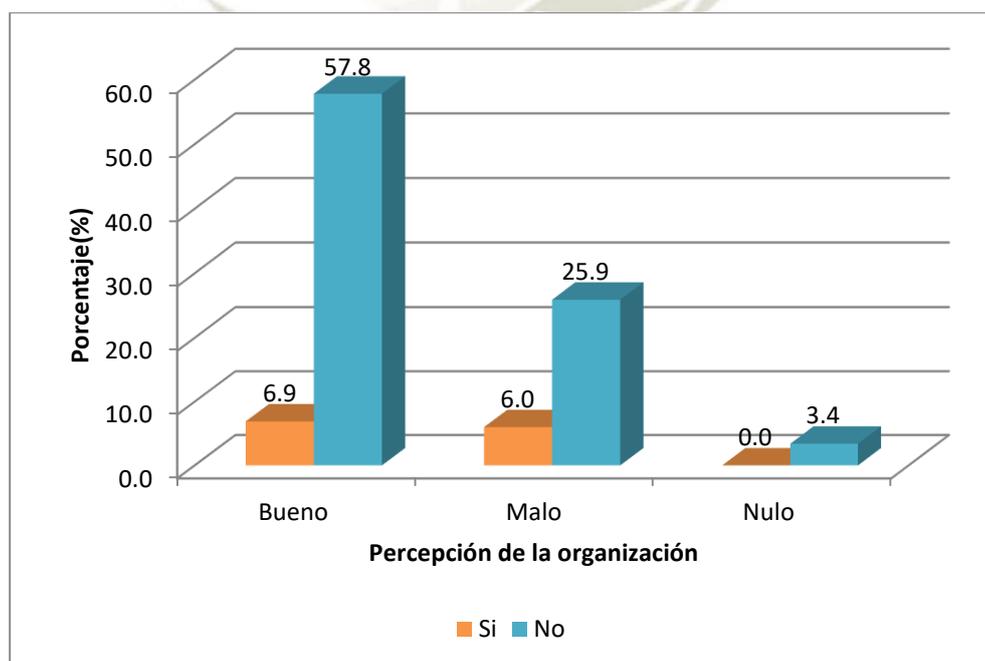
Percepción de la organización	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	8	6.9	67	57.8	75	64.7
Malo	7	6.0	30	25.9	37	31.9
Nulo	0	0.0	4	3.4	4	3.4
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=2.11$ $P>0.05$

La tabla N°. 11 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=2.11$) muestra que la fluctuación real interna y la percepción de la organización y distribución de recursos no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 6.9% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran que la percepción de la organización y distribución de recursos es buena, mientras que el 57.8% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también consideran que lo es.

GRÁFICO N°. 11

RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 12

RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DEL DISEÑO DE TRABAJO Y
DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS
TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

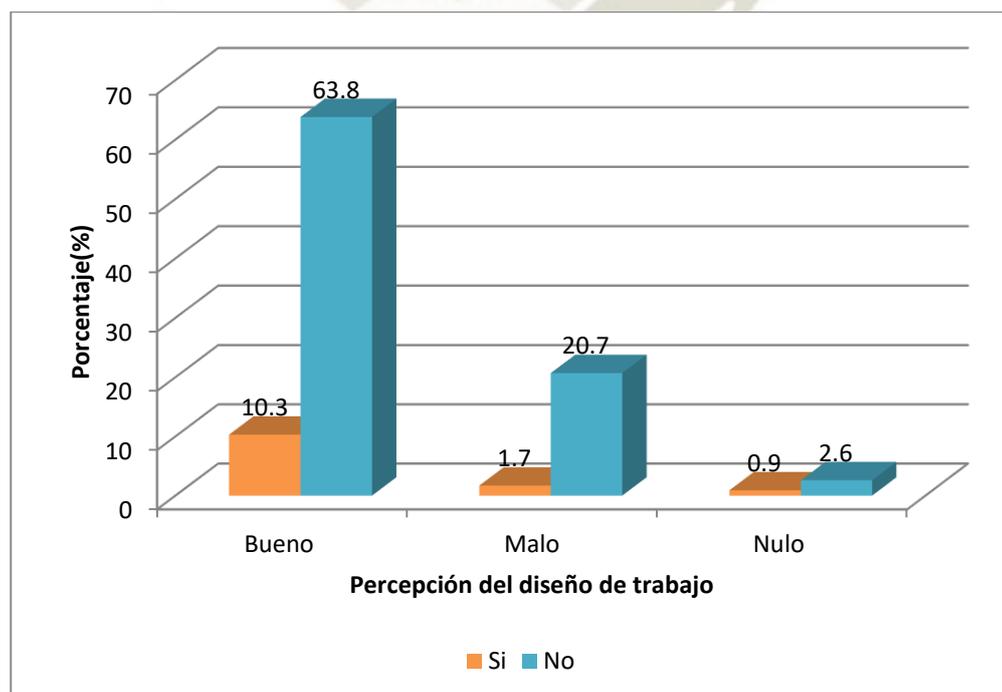
Percepción del diseño de trabajo	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	12	10.3	74	63.8	86	74.1
Malo	2	1.7	24	20.7	26	22.4
Nulo	1	0.9	3	2.6	4	3.4
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=1.23$ $P>0.05$

La tabla N°. 12 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=1.23$) muestra que la fluctuación real interna y la percepción del diseño de trabajo y distribución de recursos no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 10.3% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran que la percepción del diseño de trabajo es buena, mientras que el 63.8% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también consideran que lo es.

GRÁFICO N°. 12

RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DEL DISEÑO DE TRABAJO Y
DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS
TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 13

RELACIÓN ENTRE LAS INSTALACIONES DE LA INSTITUCIÓN Y LA
FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED
DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

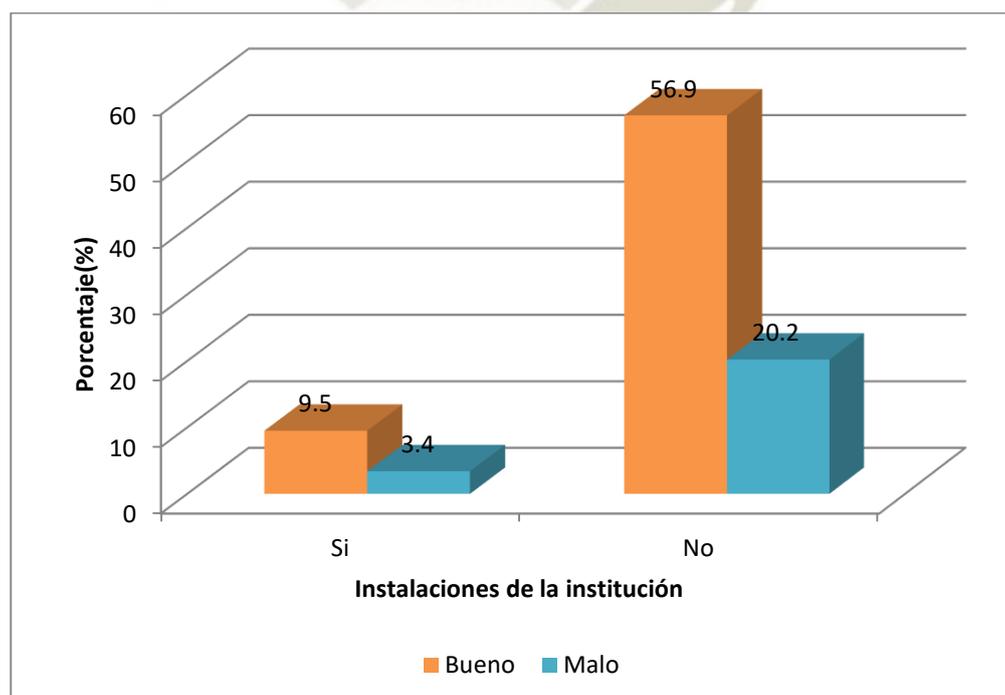
Instalaciones de la institución	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Buenas	11	9.5	66	56.9	77	66.4
Malas	4	3.4	35	20.2	39	33.6
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=0.37$ $P>0.05$

La tabla N°. 13 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.37$) muestra que la fluctuación real interna y las instalaciones de la institución no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 9.5% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran que las instalaciones de la institución son buenas, mientras que el 56.9% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también consideran que lo son.

GRÁFICO N°. 13

RELACIÓN ENTRE LAS INSTALACIONES DE LA INSTITUCIÓN Y LA
FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED
DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 14

RELACIÓN ENTRE EL ÁREA PERSONAL DE TRABAJO Y LA FLUCTUACIÓN
REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD
AMPLIACIÓN PAUCARPATA

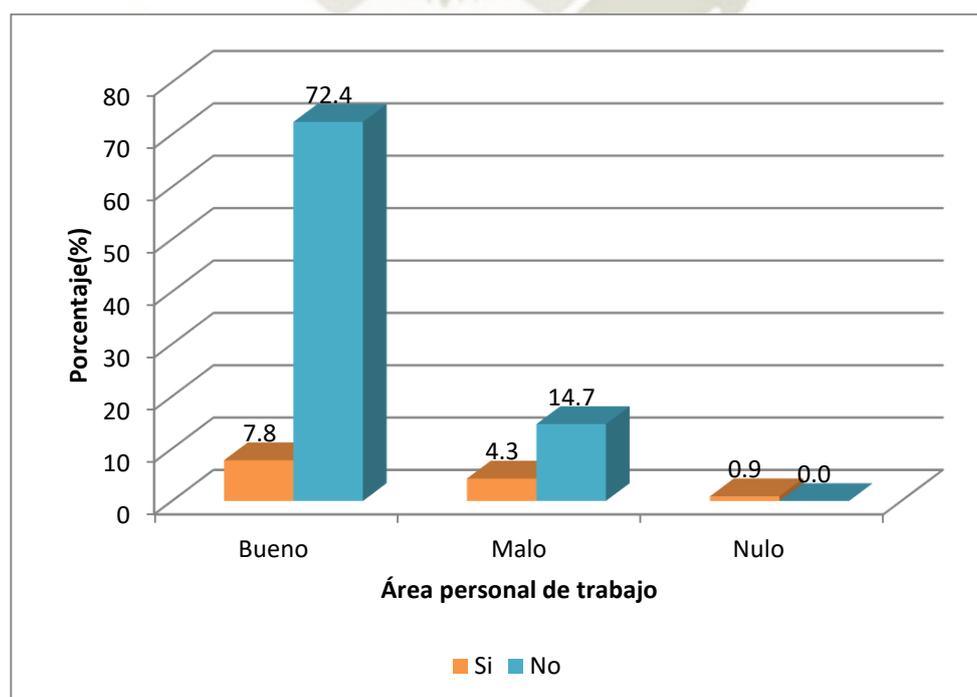
Área personal de trabajo	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	9	7.8	84	72.4	93	80.2
Malo	5	4.3	17	14.7	22	19.0
Nulo	1	0.9	0	0.0	1	0.9
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=9.48$ $P<0.05$

La tabla N°. 14 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=9.48$) muestra que la fluctuación real interna y el área personal de trabajo presentaron una relación estadística significativa ($P<0.05$). Asimismo se observa que el 7.8% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran que el área personal de trabajo es buena, mientras que el 72.4% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también consideran que lo es.

GRÁFICO N°. 14

RELACIÓN ENTRE EL ÁREA PERSONAL DE TRABAJO Y LA FLUCTUACIÓN
REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD
AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 15

RELACIÓN ENTRE LA SUFICIENCIA DE RECURSOS PARA SU TRABAJO Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

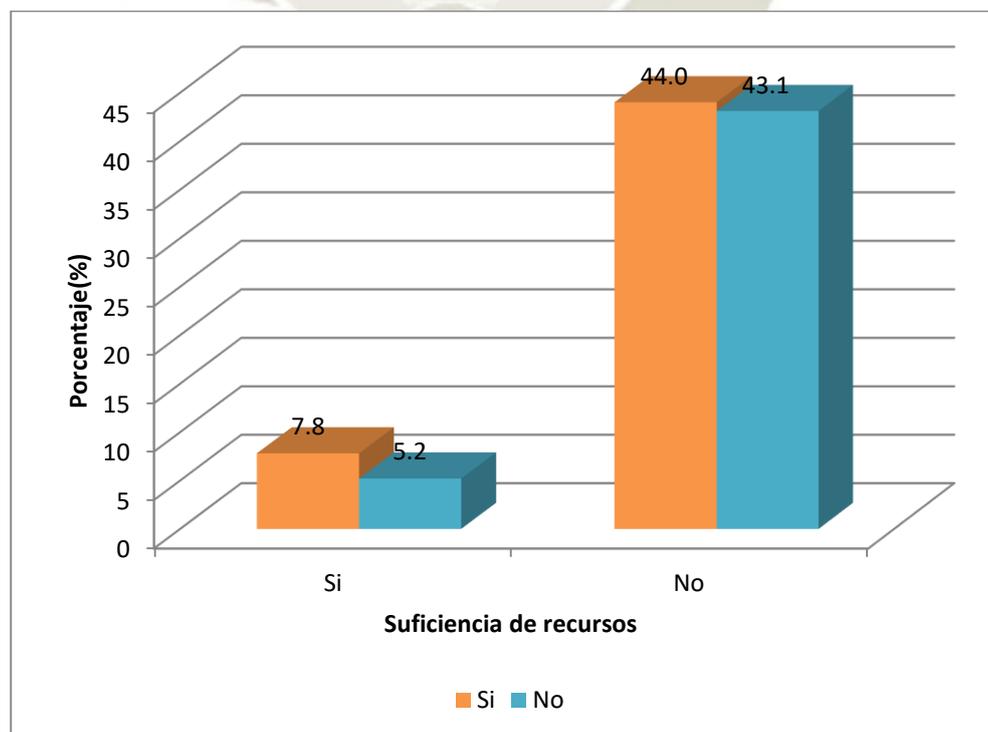
Suficiencia de recursos	Real Interna				TOTAL	
	Si		No		N°.	%
	N°.	%	N°.	%		
Si	9	7.8	51	44.0	60	51.7
No	6	5.2	50	43.1	56	48.3
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=0.47$ $P>0.05$

La tabla N°. 15 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.47$) muestra que la fluctuación real interna y la suficiencia de recursos para su trabajo no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 7.8% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran que los recursos para realizar su trabajo son suficientes, mientras que el 44.0% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también consideran que lo son.

GRÁFICO N°. 15

RELACIÓN ENTRE LA SUFICIENCIA DE RECURSOS PARA SU TRABAJO Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 16

RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y COMPROMISO; Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

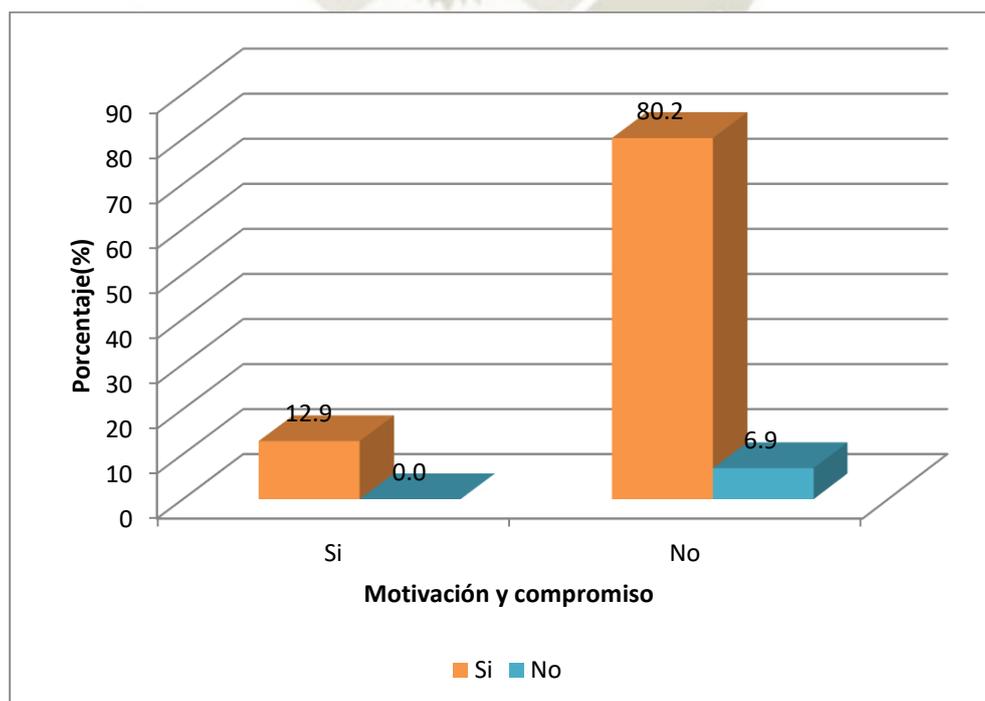
Motivación y compromiso	Real Interna				TOTAL	
	Si		No		N°.	%
	N°.	%	N°.	%		
Si	15	12.9	93	80.2	108	93.1
No	0	0.0	8	6.9	8	6.9
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=1.27$ $P>0.05$

La tabla N°. 16 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=1.27$) muestra que la fluctuación real interna, y la motivación y compromiso no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 12.9% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran tener motivación y compromiso para con su trabajo, mientras que el 80.2% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también refieren tenerlas.

GRÁFICO N°. 16

RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y COMPROMISO; Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 17

RELACIÓN ENTRE LA RESOLUCIÓN OPORTUNA DE QUEJAS Y CONFLICTOS Y
LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO
RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

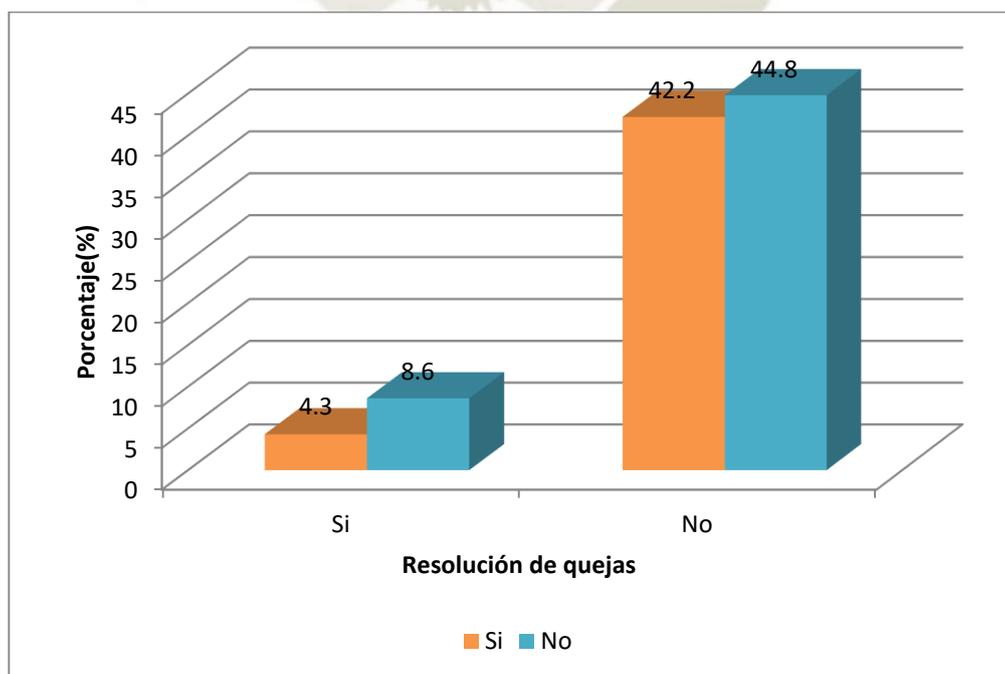
Resolución de quejas y conflictos	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Si	5	4.3	49	42.2	54	46.6
No	10	8.6	52	44.8	62	53.4
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=1.21$ $P>0.05$

La tabla N°.17 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=1.21$) muestra que la fluctuación real interna y la resolución oportuna de quejas no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 8.6% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna no tienen una resolución oportuna de quejas y conflictos, mientras que el 44.8% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también consideran que sus quejas y conflictos no son resueltos.

GRÁFICO N°. 17

RELACIÓN ENTRE LA RESOLUCIÓN OPORTUNA DE QUEJAS Y CONFLICTOS Y
LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO
RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 18

**RELACIÓN ENTRE LA IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN Y LA
FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED
DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA**

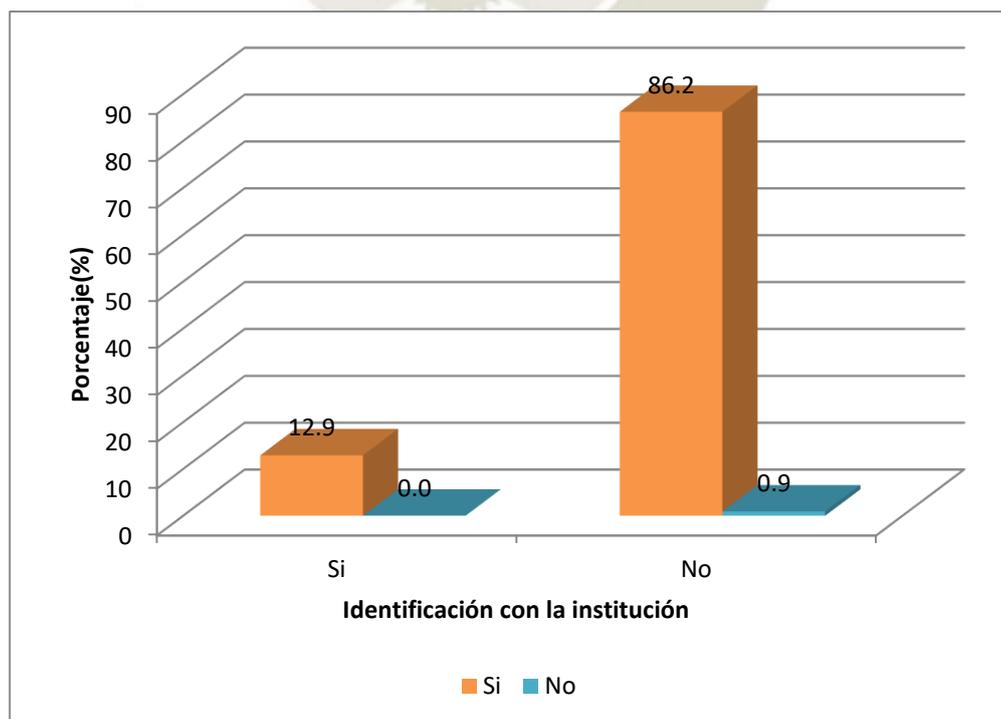
Identificación con la institución	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Si	15	12.9	100	86.2	115	99.1
No	0	0.0	1	0.9	1	0.9
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=0.15$ $P>0.05$

La tabla N°.18 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.15$) se muestra que la fluctuación real interna y la identificación con la institución no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 12.9% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna si tienen identificación con la institución, mientras que el 86.2% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también se identifican con la micro red.

GRÁFICO N°. 18

**RELACIÓN ENTRE LA IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN Y LA
FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED
DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA**



Fuente: Elaboración propia

TABLA N° 19

RELACIÓN ENTRE EL RECONOCIMIENTO HACIA SU TRABAJO Y LA
FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED
DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

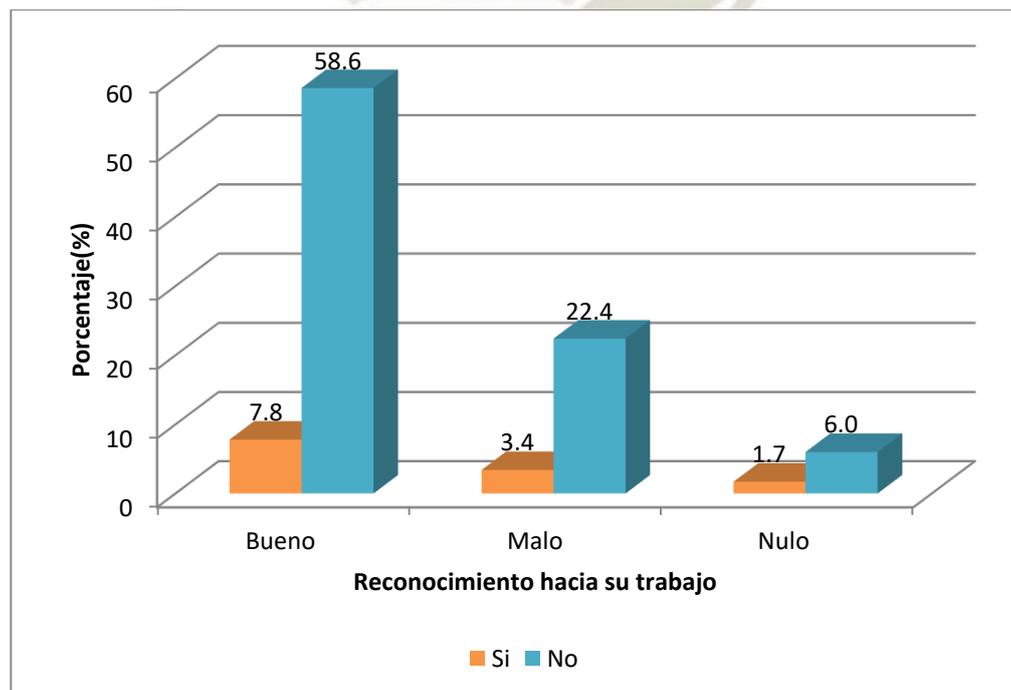
Reconocimiento hacia su trabajo	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	9	7.8	68	58.6	77	66.4
Malo	4	3.4	26	22.4	30	25.9
Nulo	2	1.7	7	6.0	9	7.8
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=0.80$ $P>0.05$

La tabla N° 19 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.80$) muestra que la fluctuación real interna y el reconocimiento hacia su trabajo no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 7.8% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran que el reconocimiento hacia su trabajo es bueno, mientras que el 58.6% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también consideran que lo es.

GRÁFICO N° 19

RELACIÓN ENTRE EL RECONOCIMIENTO HACIA SU TRABAJO Y LA
FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED
DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 20

**RELACIÓN ENTRE LAS POLÍTICAS DE DIRECCIÓN Y LA FLUCTUACIÓN REAL
INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD
AMPLIACIÓN PAUCARPATA**

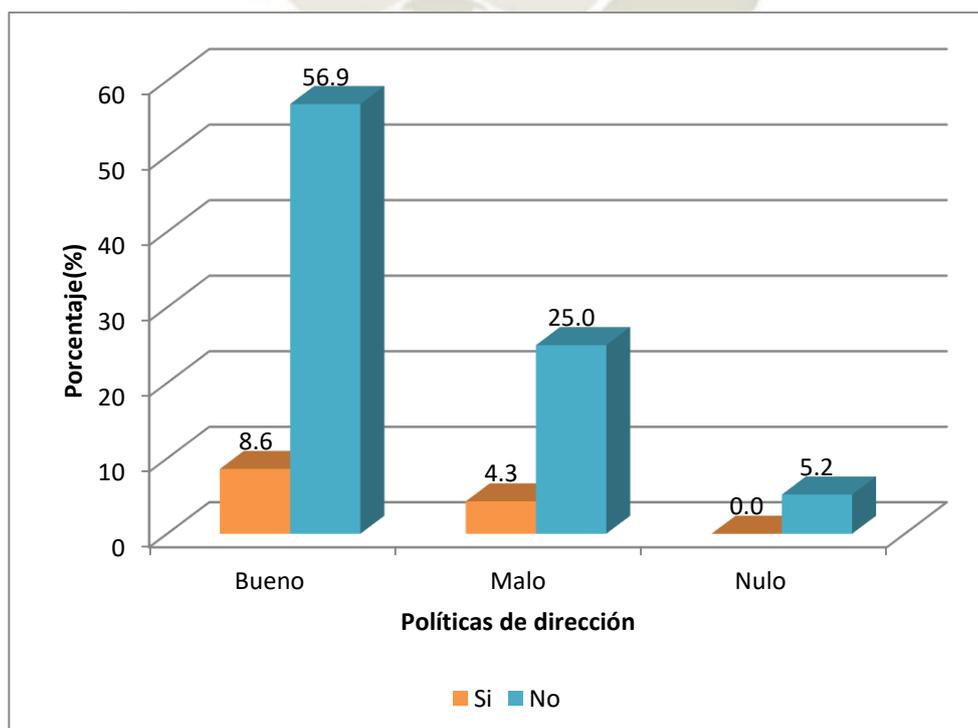
Políticas de dirección	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	10	8.6	66	56.9	76	65.5
Malo	5	4.3	29	25.0	34	29.3
Nulo	0	0.0	6	5.2	6	5.2
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=0.99$ $P>0.05$

La tabla N°. 20 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.99$) muestra que la fluctuación real interna y las políticas de dirección de los trabajadores no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 8.6% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran que las políticas de dirección son buenas, mientras que el 56.9% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también consideran que lo son.

GRÁFICO N°. 20

**RELACIÓN ENTRE LAS POLÍTICAS DE DIRECCIÓN Y LA FLUCTUACIÓN REAL
INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD
AMPLIACIÓN PAUCARPATA**



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 21

CORRELACIÓN ENTRE LA RELACIÓN CON JEFES Y COMPAÑEROS Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

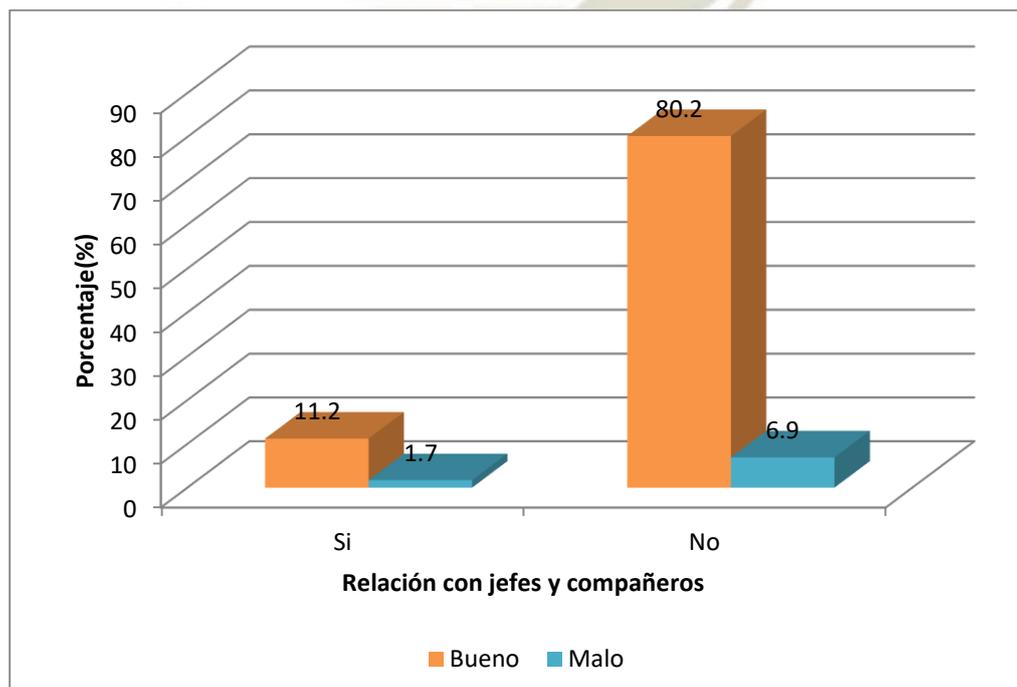
Relación con jefes y compañeros	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	13	11.2	93	80.2	106	91.4
Malo	2	1.7	8	6.9	10	8.6
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=0.48$ $P>0.05$

La tabla N°. 21 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.48$) muestra que la fluctuación real interna y la relación con jefes y compañeros no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 11.2% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran que la relación con jefes y compañeros es buena, mientras que el 80.2% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también refieren tener una buena relación.

GRÁFICO N°. 21

CORRELACIÓN ENTRE LA RELACIÓN CON JEFES Y COMPAÑEROS Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 22

**RELACIÓN ENTRE LOS CONTROLES Y REGULACIONES HACIA SU TRABAJO Y
LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO
RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA**

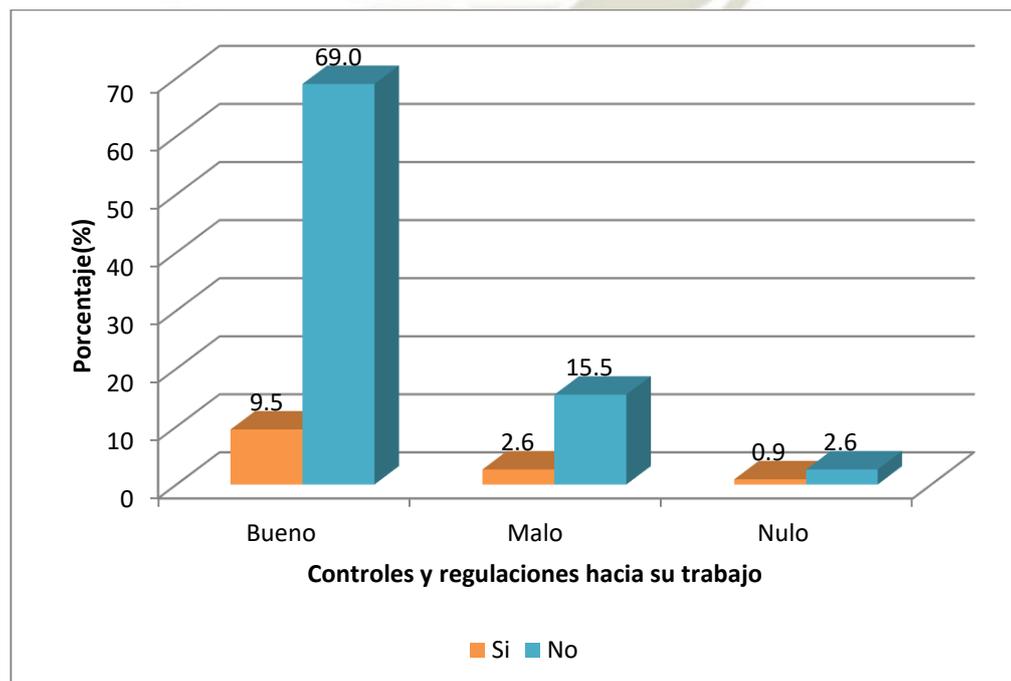
Controles y regulaciones	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	11	9.5	80	69.0	91	78.4
Malo	3	2.6	18	15.5	21	18.1
Nulo	1	0.9	3	2.6	4	3.4
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=0.60$ $P>0.05$

La tabla N°. 22 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.60$) muestra que la fluctuación real interna y los controles y regulaciones hacia su trabajo no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 9.5% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran que los controles y regulaciones hacia su trabajo son buenos, mientras que el 69.0% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también consideran que lo son.

GRÁFICO N°. 22

**RELACIÓN ENTRE LOS CONTROLES Y REGULACIONES HACIA SU TRABAJO Y
LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO
RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA**



Fuente: Elaboración propia

TABLA N° 23

RELACIÓN ENTRE LA POSIBILIDAD DE DESARROLLO Y SUPERACIÓN Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

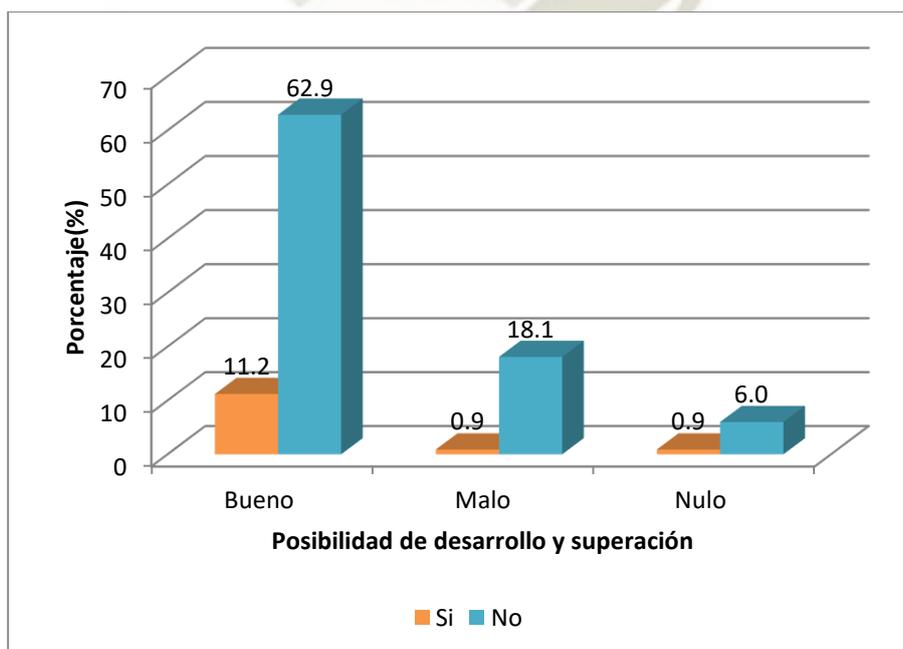
Posibilidad de desarrollo y superación	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	13	11.2	73	62.9	86	74.1
Malo	1	0.9	21	18.1	22	19.0
Nulo	1	0.9	7	6.0	8	6.9
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=1.74$ $P>0.05$

La tabla N° 23 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=1.74$) muestra que la fluctuación real interna y la posibilidad de desarrollo y superación de los trabajadores no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 11.2% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran que la posibilidad de desarrollo y superación es buena, mientras que el 62.9% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también consideran que lo es.

GRÁFICO N° 23

RELACIÓN ENTRE LA POSIBILIDAD DE DESARROLLO Y SUPERACIÓN Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 24

RELACIÓN ENTRE EL SUELDO DE LOS TRABAJADORES Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

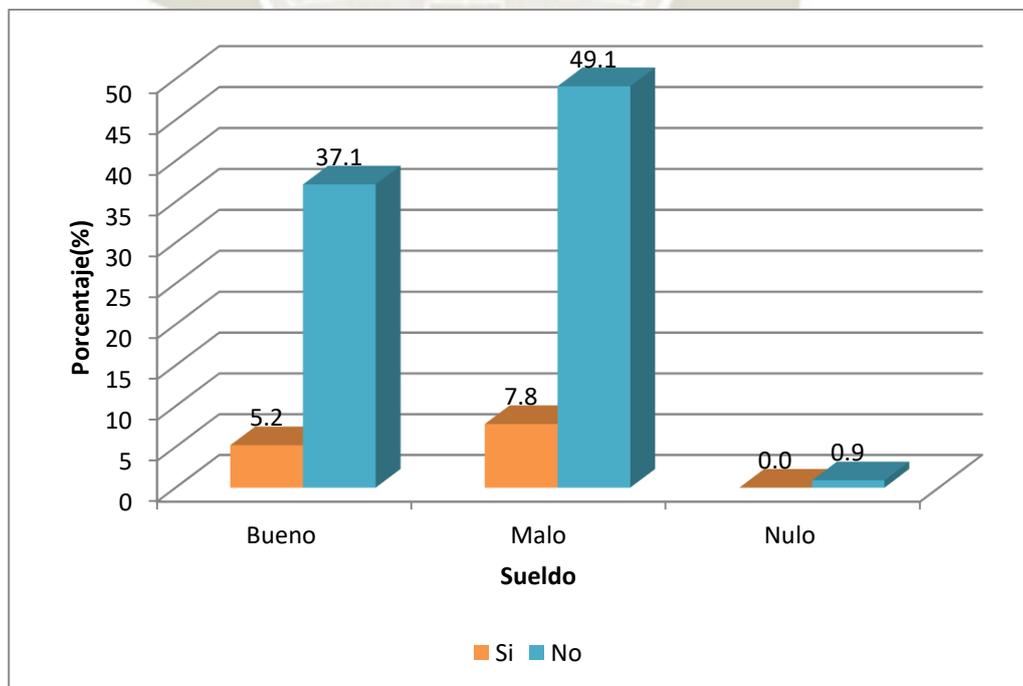
Sueldo de los trabajadores	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	6	5.2	43	37.1	49	42.2
Malo	9	7.8	57	49.1	66	56.9
Nulo	0	0.0	1	0.9	1	0.9
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=0.19$ $P>0.05$

La tabla N°. 24 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.19$) muestra que la fluctuación real interna y la posibilidad de desarrollo y superación de los trabajadores no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 7.8% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran que el sueldo es malo, mientras que el 49.1% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también refieren que lo es.

GRÁFICO N°. 24

RELACIÓN ENTRE EL SUELDO DE LOS TRABAJADORES Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 25

**RELACIÓN ENTRE EL SISTEMA DE PAGO Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA
DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN
PAUCARPATA**

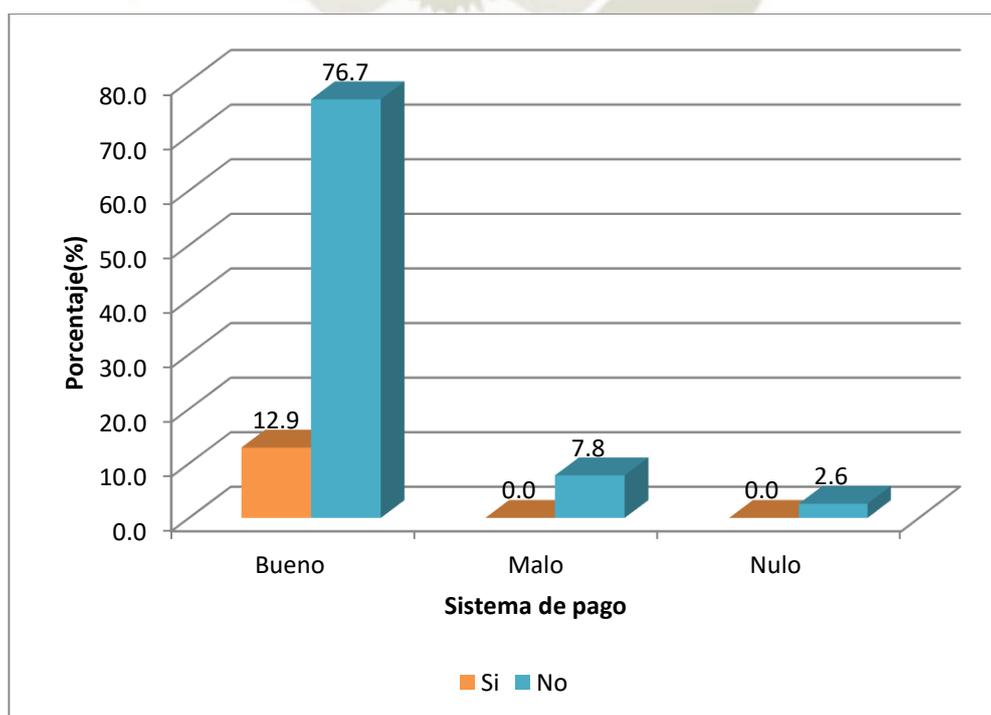
Sistema de pago	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	15	12.9	89	76.7	104	89.7
Malo	0	0.0	9	7.8	9	7.8
Nulo	0	0.0	3	2.6	3	2.6
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=1.98$ $P>0.05$

La tabla N°. 25 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=1.98$) muestra que la fluctuación real interna y el sistema de pago de los trabajadores no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 12.9% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran que el sistema de pago es bueno, mientras que el 76.7% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también refieren que lo es.

GRÁFICO N°. 25

**RELACIÓN ENTRE EL SISTEMA DE PAGO Y LA FLUCTUACIÓN REAL INTERNA
DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN
PAUCARPATA**



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 26

RELACIÓN ENTRE EL HORARIO DE TRABAJO Y LA FLUCTUACIÓN REAL
INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD
AMPLIACIÓN PAUCARPATA

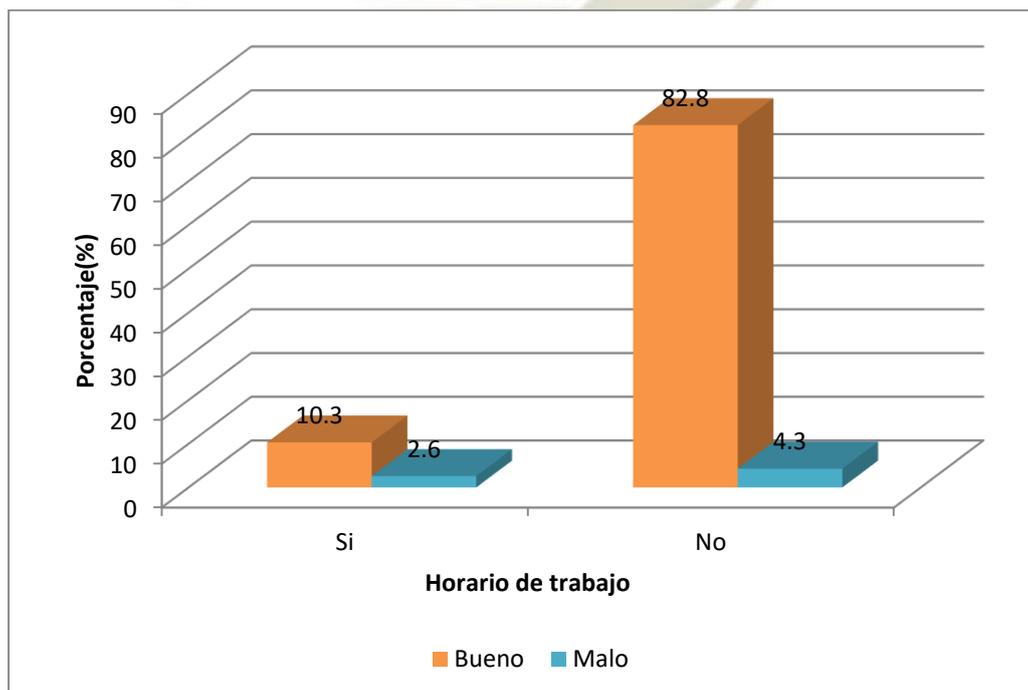
Horario de trabajo	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	12	10.3	96	82.8	108	93.1
Malo	3	2.6	5	4.3	8	6.9
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=4.60$ $P<0.05$

La tabla N°. 26 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=4.60$) muestra que la fluctuación real interna y el horario de trabajo presentaron una relación estadística significativa ($P<0.05$). Asimismo se observa que el 10.3% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran que el horario de trabajo es bueno, mientras que el 82.8% de los que no están sujetos a fluctuación real interna también refieren que el horario es bueno.

GRÁFICO N°. 26

RELACIÓN ENTRE EL HORARIO DE TRABAJO Y LA FLUCTUACIÓN REAL
INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD
AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 27

RELACIÓN ENTRE LA RESOLUCIÓN DE EVENTUALIDADES DE SALUD Y
FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED
DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

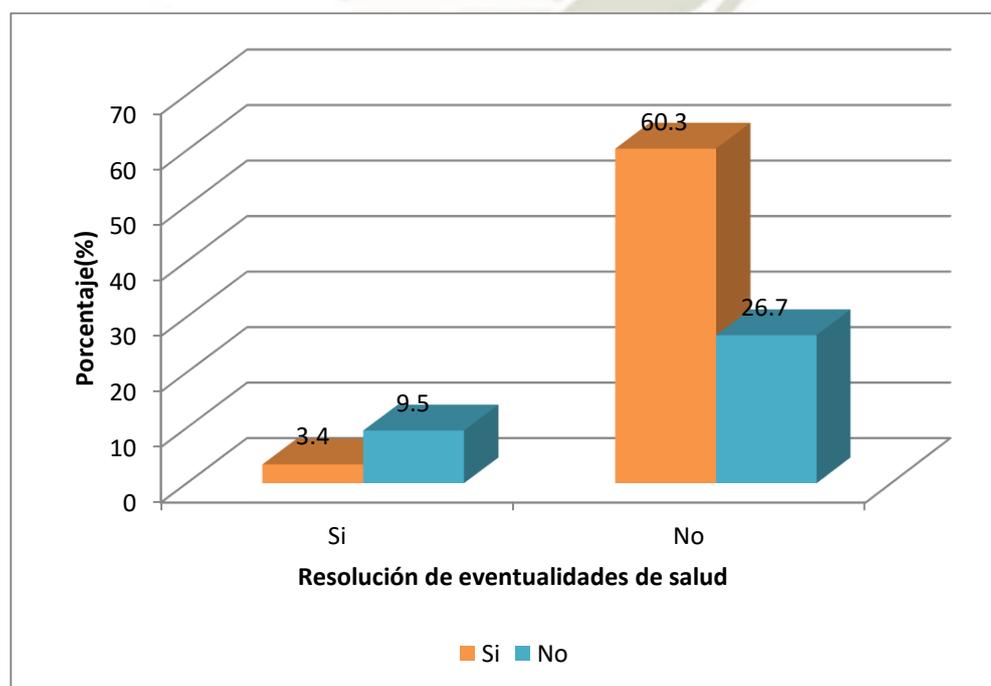
Resolución de eventualidades de salud	Real Interna				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Si	4	3.4	70	60.3	74	63.8
No	11	9.5	31	26.7	42	36.2
TOTAL	15	12.9	101	87.1	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=10.28$ $P<0.05$

La tabla N°. 27 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=10.28$) muestra que la fluctuación real interna y la resolución de eventualidades de salud de los trabajadores presentaron una relación estadística significativa ($P<0.05$). Además se observa que el 9.5% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación real interna consideran que no obtienen resolución oportuna a sus eventualidades de salud, mientras que el 60.3% de los que no están sujetos a fluctuación real interna refieren tener resolución a sus eventualidades de salud.

GRÁFICO N°. 27

RELACIÓN ENTRE LA RESOLUCIÓN DE EVENTUALIDADES DE SALUD Y
FLUCTUACIÓN REAL INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED
DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

3.2. Factores sociolaborales relacionados con la fluctuación potencial

TABLA N°. 28

RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

Factores sociodemográficos	Potencial				X ²	P
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%		
Sexo						
Masculino	9	7.8	15	12.9	2.52	P>0.05
Femenino	20	17.2	72	62.9		
Edad						
20-29	2	1.7	20	17.2	8.59	P>0.05
30-39	9	7.8	38	32.8		
40-49	11	9.5	19	16.4		
50-59	5	4.3	8	6.9		
>=60	2	1.7	2	1.7		
E. Civil						
Soltero	8	6.9	47	40.5	13.33	P>0.05
Casado	18	15.5	40	34.5		
Conviviente	2	1.7	0	0.0		
Divorciado	1	0.9	0	0.0		
G. Instrucción						
Secundaria	0	0.0	1	0.9	11.42	P>0.05
Técnica	15	12.9	17	14.7		
Universitaria	14	12.1	69	59.5		
TOTAL	29	25.0	87	75.0		

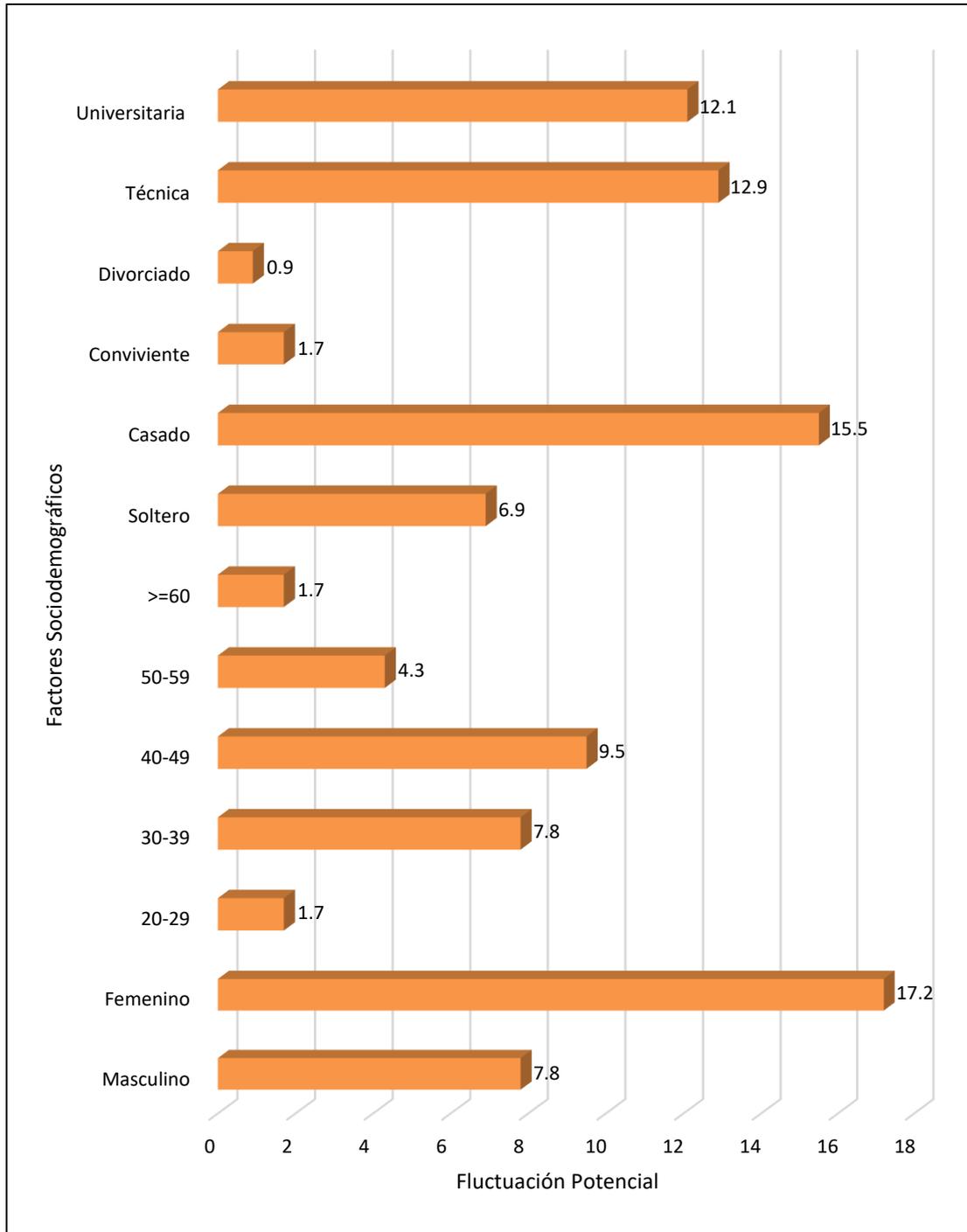
Fuente: Elaboración propia

La tabla N°. 28 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=2.52$) muestra que la fluctuación potencial y el sexo, edad, estado civil y grado de instrucción no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$).

Asimismo se observa que el 17.2% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial son de sexo femenino, el 32.8% del personal de salud que no tiene fluctuación potencial tienen entre 30-39 años, el 40.5% que no tienen fluctuación potencial son solteros, y el 59.5% que no presentan fluctuación potencial tienen instrucción universitaria.

GRÁFICO N.º 28

**RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LA
FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE
SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA**



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 29

RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LA
FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE
SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

Factores Sociodemográficos	Potencial				X ²	P
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%		
R. de Trabajo						
Nombrado	25	21.6	41	35.3	13.87	P<0.05
Contratado	4	3.4	38	32.8		
SERUMS	0	0.0	8	6.9		
C. Ocupacional						
P. Asistencial	13	11.2	69	59.5	14.99	P<0.05
P. Técnico -Administrativo	16	13.8	16	13.8		
Otros	0	0.0	2	1.7		
Tiempo						
< 1 año	1	0.9	25	21.6	17.18	P<0.05
1-4 años	3	2.6	25	21.6		
5-9 años	9	7.8	15	12.9		
>=10 años	16	13.8	22	19.0		
Conformidad						
Si	27	23.3	86	74.1	2.85	P>0.05
No	2	1.7	1	0.9		
TOTAL	29	25.0	87	75.0		

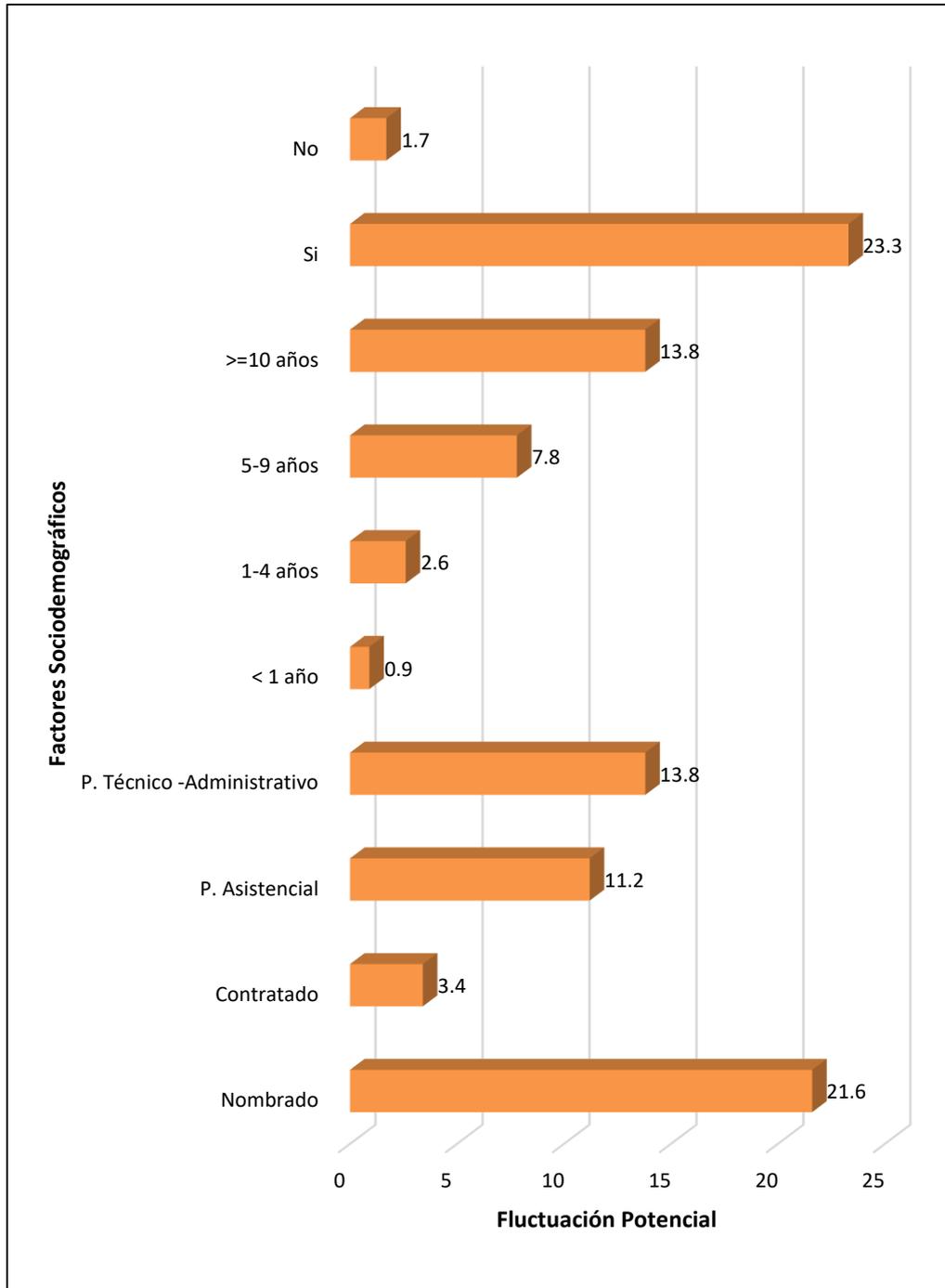
Fuente: Elaboración propia

La tabla N°. 29 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=13.87$) muestra que la fluctuación potencial y el régimen de trabajo, cargo ocupacional y tiempo de labor, presentaron una relación estadística significativa ($P<0.05$).

Asimismo se observa que el 21.6% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial son nombrados, el 13.8% del personal de salud con fluctuación laboral potencial son personal técnico - administrativo, el 13.8% que tienen fluctuación potencial tienen 10 años a más laborando en la institución; y el 74.1% que no presentan fluctuación potencial están conformes con su cargo.

GRÁFICO N.º 29

RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LA
FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE
SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N° 30

RELACIÓN ENTRE LA DISTANCIA DOMICILIO-INSTITUCIÓN Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

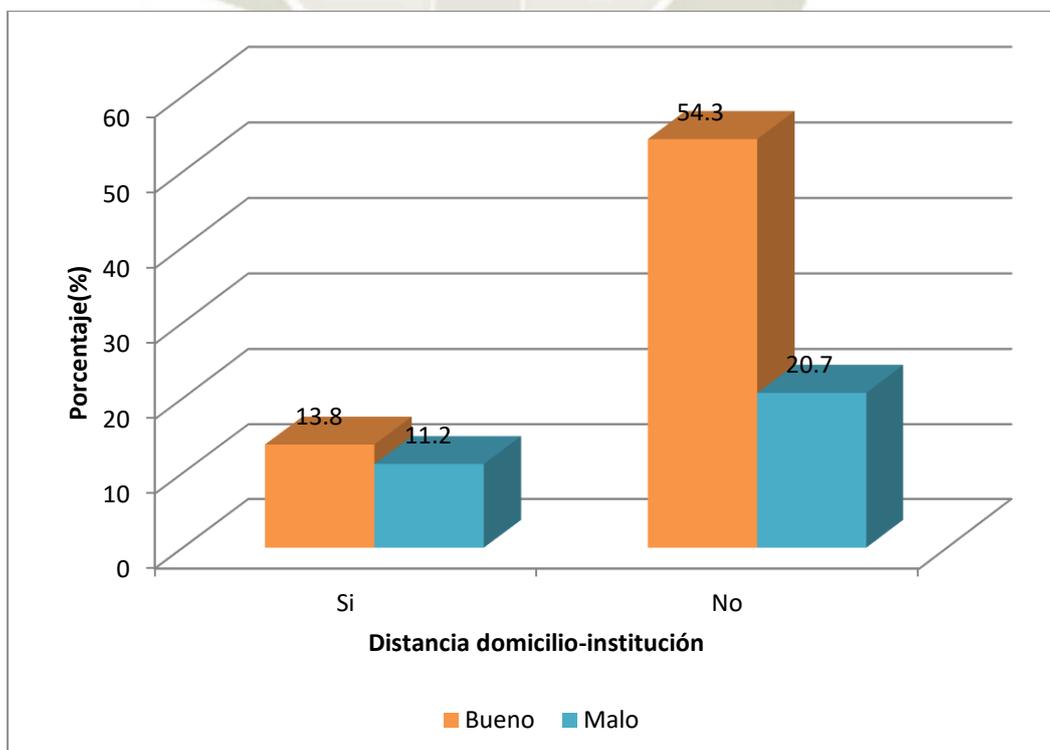
Distancia domicilio - institución	Potencial				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	16	13.8	63	54.3	79	68.1
Malo	13	11.2	24	20.7	37	31.9
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=2.97$ $P>0.05$

La tabla N°. 30 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=2.97$) muestra que la fluctuación potencial y la distancia domicilio-institución no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 13.8% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial considera que la distancia domicilio-institución es buena, mientras que el 54.3% de los no potenciales también consideran que lo es.

GRÁFICO N° 30

RELACIÓN ENTRE LA DISTANCIA DOMICILIO-INSTITUCIÓN Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N° 31

RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRANSPORTE HACIA EL CENTRO DE TRABAJO Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

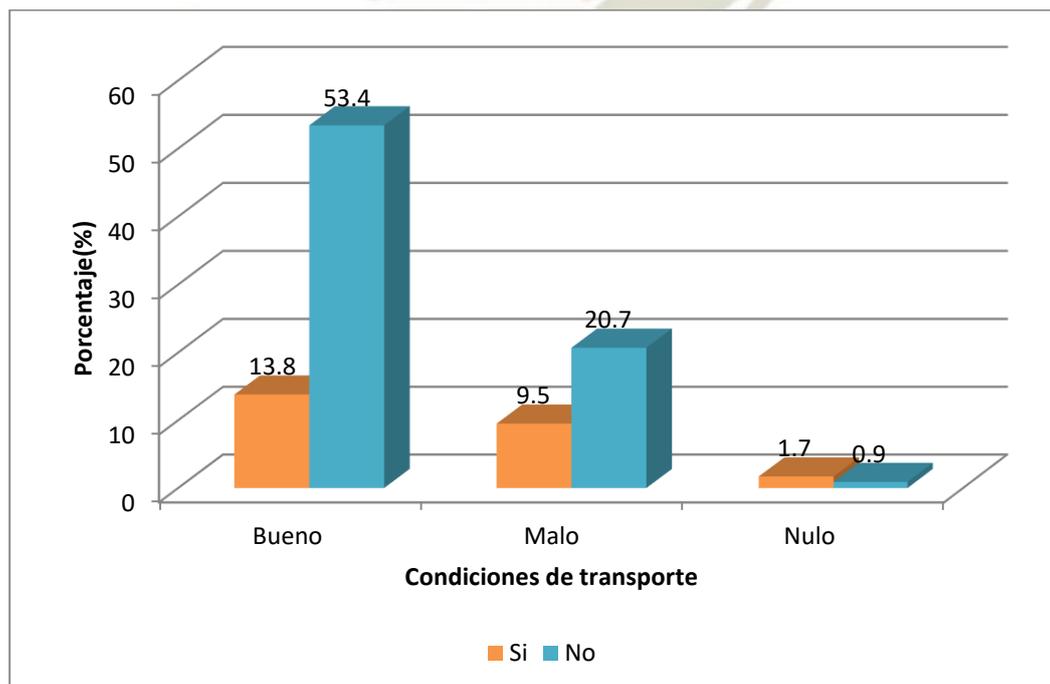
Condiciones de transporte	Potencial				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	16	13.8	62	53.4	78	67.2
Malo	11	9.5	24	20.7	35	30.2
Nulo	2	1.7	1	0.9	3	2.6
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=4.38$ $P>0.05$

La tabla N° 31 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=4.38$) se muestra que la fluctuación potencial y las condiciones de transporte hacia el centro de trabajo no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 13.8% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial consideran que las condiciones de transporte hacia su trabajo son buenas, mientras que el 53.4% de los no potenciales también refieren tener buenas condiciones.

GRÁFICO N° 31

RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRANSPORTE HACIA EL CENTRO DE TRABAJO Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

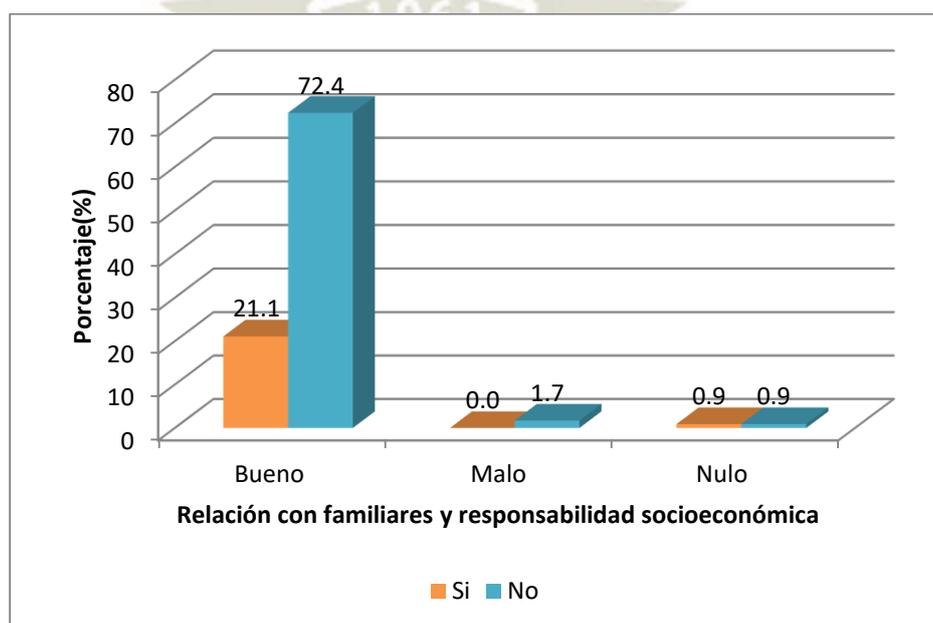
TABLA N° 32
CORRELACIÓN ENTRE LA RELACIÓN CON FAMILIARES Y
RESPONSABILIDAD SOCIOECONÓMICA; Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN
PAUCARPATA

Relación con familia y responsabilidad socioeconómica	Potencialidad				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	28	21.1	84	72.4	112	96.6
Malo	0	0.0	2	1.7	2	1.7
Nulo	1	0.9	1	0.9	2	1.7
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=1.33$ $P>0.05$

La tabla N°. 32 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=1.33$) muestra que la fluctuación potencial y la relación con familiares y responsabilidad socioeconómica no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 21.1% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial consideran que la relación con familiares y su responsabilidad socioeconómica son buenas, mientras que el 72.4% de los no potenciales también consideran que lo son.

GRÁFICO N° 32
CORRELACIÓN ENTRE LA RELACIÓN CON FAMILIARES Y
RESPONSABILIDAD SOCIOECONÓMICA; Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN
PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N° 33

RELACIÓN ENTRE LA ESTABILIDAD DE RESIDENCIA Y LA FLUCTUACIÓN
POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD
AMPLIACIÓN PAUCARPATA

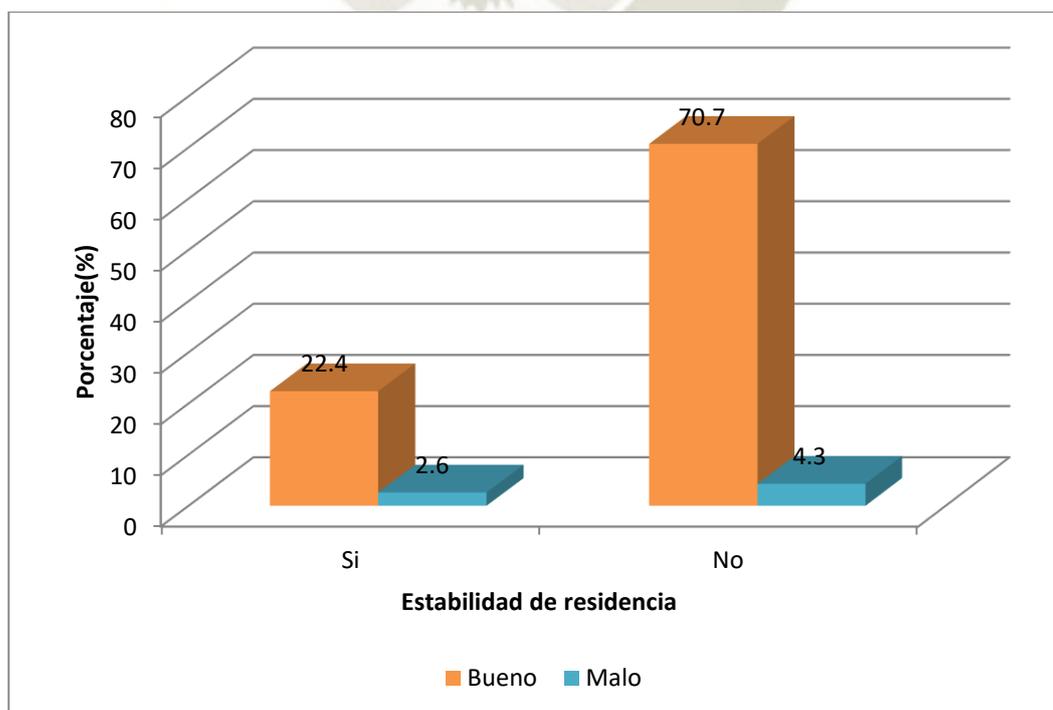
Estabilidad de residencia	Potencial				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	26	22.4	82	70.7	108	93.1
Malo	3	2.6	5	4.3	8	6.9
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=0.71$ $P>0.05$

La tabla N°. 33 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.71$) muestra que la fluctuación potencial y la estabilidad de residencia no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 22.4% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial consideran que la estabilidad de residencia es buena, mientras que el 70.7% de los no potenciales también refieren una buena estabilidad residencial.

GRÁFICO N° 33

RELACIÓN ENTRE LA ESTABILIDAD DE RESIDENCIA Y LA FLUCTUACIÓN
POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD
AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 34

RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS; Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

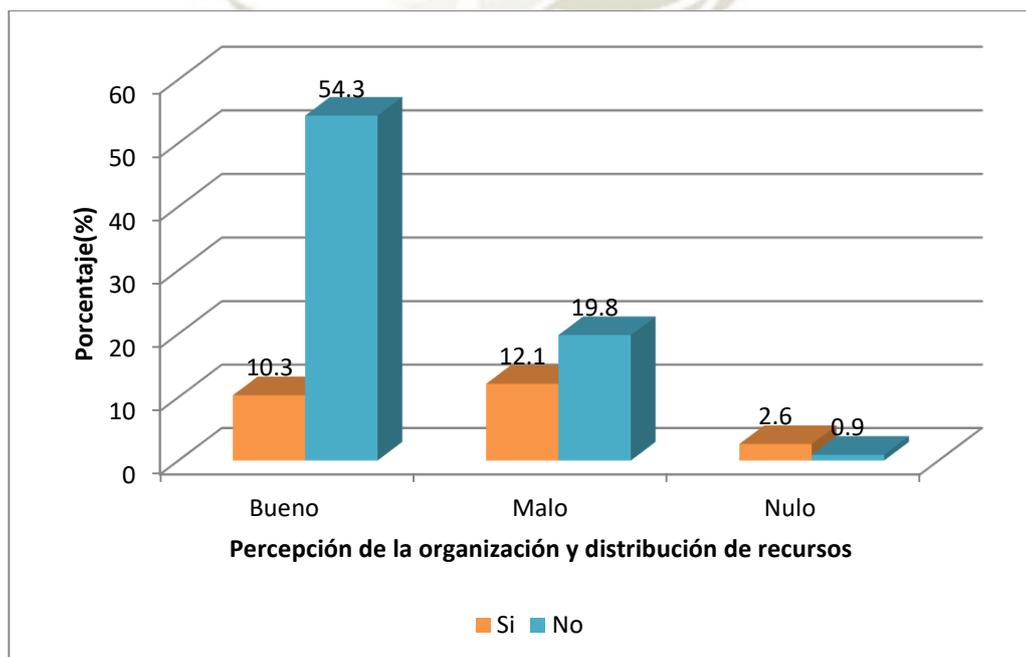
Percepción de la organización y distribución de recursos	Potencial				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	12	10.3	63	54.3	75	64.7
Malo	14	12.1	23	19.8	37	31.9
Nulo	3	2.6	1	0.9	4	3.4
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=11.82$ $P<0.05$

La tabla N°. 34 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=11.82$) muestra que la fluctuación potencial y la percepción de la organización y distribución de recursos presentaron una relación estadística significativa ($P<0.05$). Asimismo se observa que el 12.1% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial consideran que la organización y distribución de recursos son malas, mientras que el 54.3% de los no potenciales refieren que la organización y la distribución de recursos son buenas.

GRÁFICO N°. 34

RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS; Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 35

RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DEL DISEÑO DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS; Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

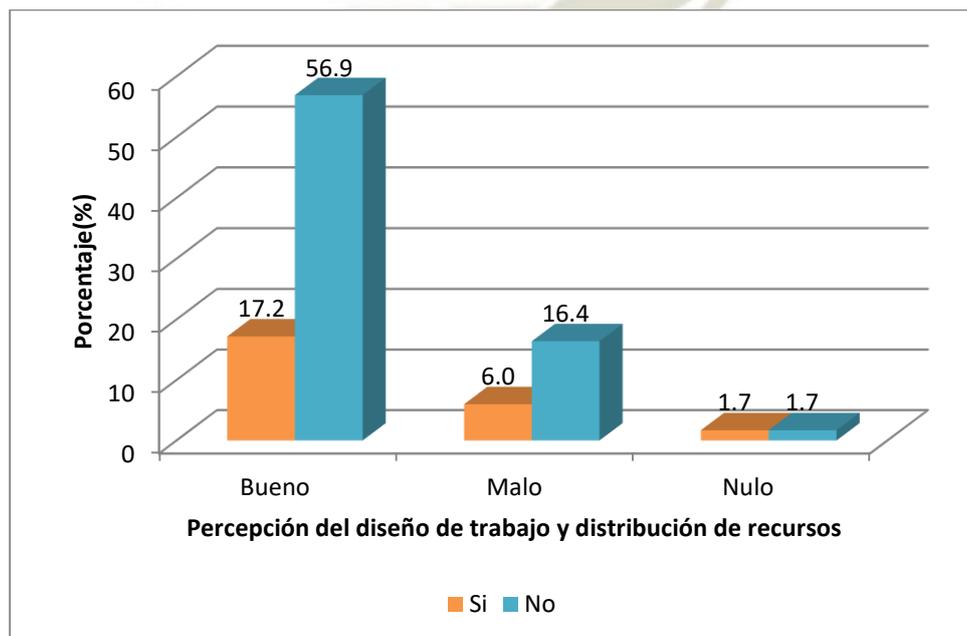
Percepción del diseño y distribución de recursos	Potencial				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	20	17.2	66	56.9	86	74.1
Malo	7	6.0	19	16.4	26	22.4
Nulo	2	1.7	2	1.7	4	3.4
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=1.52$ $P>0.05$

La tabla N°. 35 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=1.52$) muestra que la fluctuación potencial y la percepción del diseño de trabajo y distribución de recursos no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 17.2% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial consideran que la percepción del diseño de trabajo y la distribución de recursos son buenas, mientras que el 56.9% de los no potenciales también consideran que lo son.

GRÁFICO N°. 35

RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DEL DISEÑO DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS; Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 36

RELACIÓN ENTRE LAS INSTALACIONES DE LA INSTITUCIÓN Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

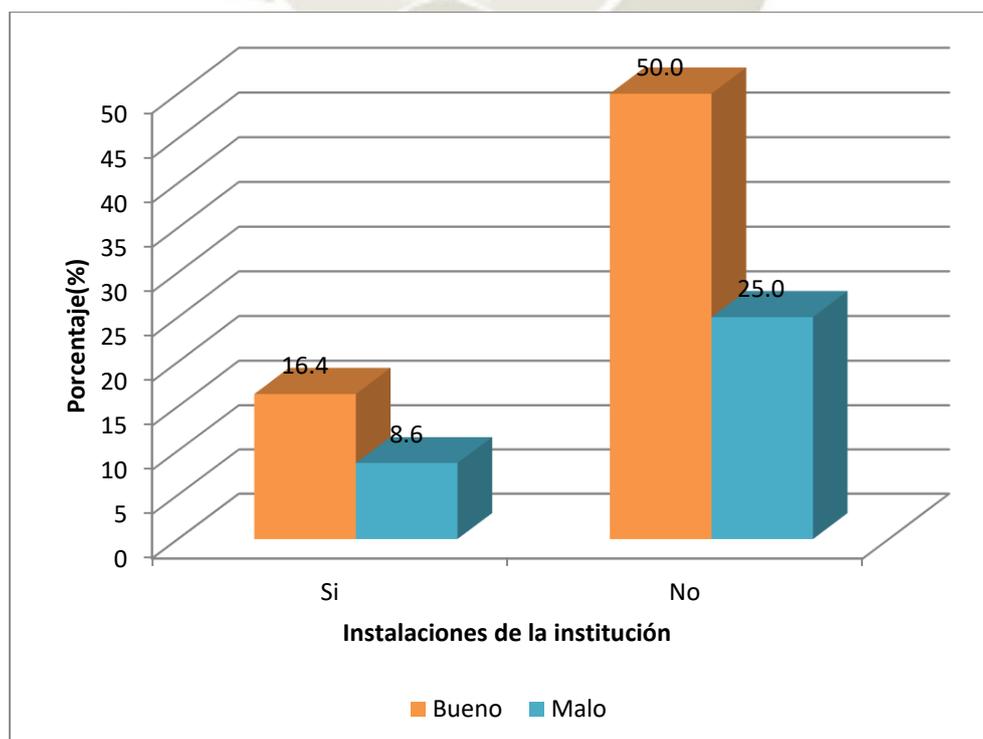
Instalaciones de la institución	Potencial				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	19	16.4	58	50.0	77	66.4
Malo	10	8.6	29	25.0	39	33.6
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=0.01$ $P>0.05$

La tabla N°. 36 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.01$) muestra que la fluctuación potencial y las instalaciones de la institución no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 16.4% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial consideran que las instalaciones de la institución son buenas, mientras que el 50.0% de los no potenciales también consideran que lo son.

GRÁFICO N° 36

RELACIÓN ENTRE LAS INSTALACIONES DE LA INSTITUCIÓN Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N° 37

**RELACIÓN ENTRE EL ÁREA PERSONAL DE TRABAJO Y LA FLUCTUACIÓN
POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD
AMPLIACIÓN PAUCARPATA**

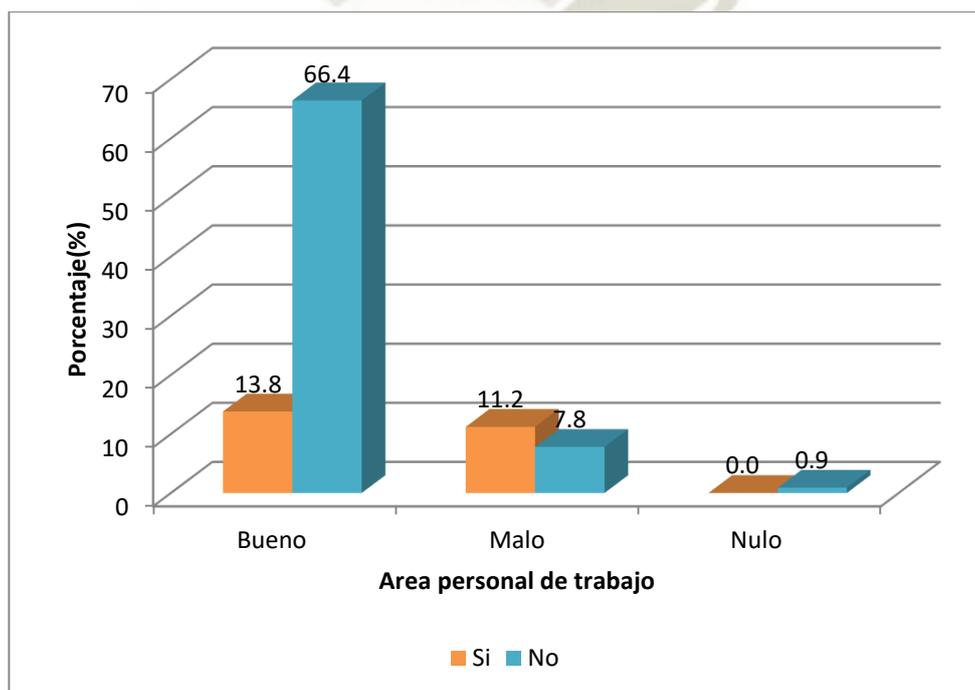
Área personal	Potencial				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	16	13.8	77	66.4	93	80.2
Malo	13	11.2	9	7.8	22	19.0
Nulo	0	0.0	1	0.9	1	0.9
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=16.98P<0.05$

La tabla N°. 37 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=16.98$) muestra que la fluctuación potencial y el área personal de trabajo presentaron una relación estadística significativa ($P<0.05$). Asimismo se observa que el 13.8% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial consideran que el área personal de trabajo es buena, mientras que el 66.4% de los no potenciales también refieren contar con una buena área de trabajo.

GRÁFICO N° 37

**RELACIÓN ENTRE EL ÁREA PERSONAL DE TRABAJO Y LA FLUCTUACIÓN
POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD
AMPLIACIÓN PAUCARPATA**



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 38

RELACIÓN ENTRE LA SUFICIENCIA DE RECURSOS PARA SU TRABAJO Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

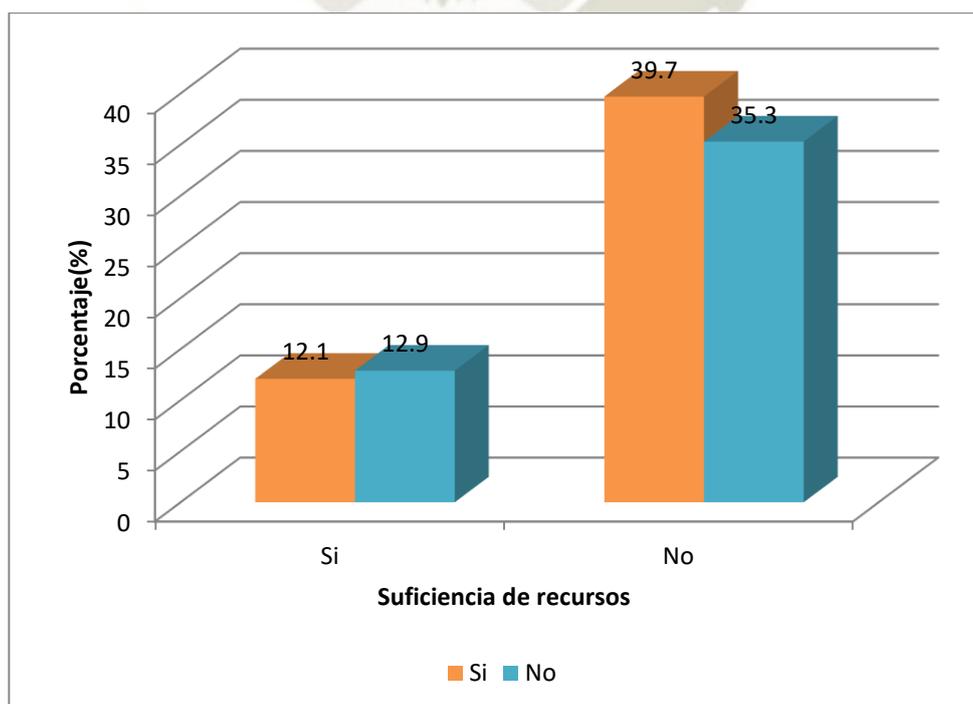
Suficiencia de recursos	Potencial				TOTAL	
	Si		No		N°.	%
	N°.	%	N°.	%		
Si	14	12.1	46	39.7	60	51.7
No	15	12.9	41	35.3	56	48.3
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=0.18$ $P>0.05$

La tabla N°. 38 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.18$) muestra que la fluctuación potencial y la suficiencia de recursos para su trabajo no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 12.9% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial consideran que los recursos no son suficientes para realizar su trabajo, mientras que el 39.7% de los no potenciales refieren tener suficientes recursos para su trabajo.

GRÁFICO N°. 38

RELACIÓN ENTRE LA SUFICIENCIA DE RECURSOS PARA SU TRABAJO Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 39

RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES
Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN
PAUCARPATA

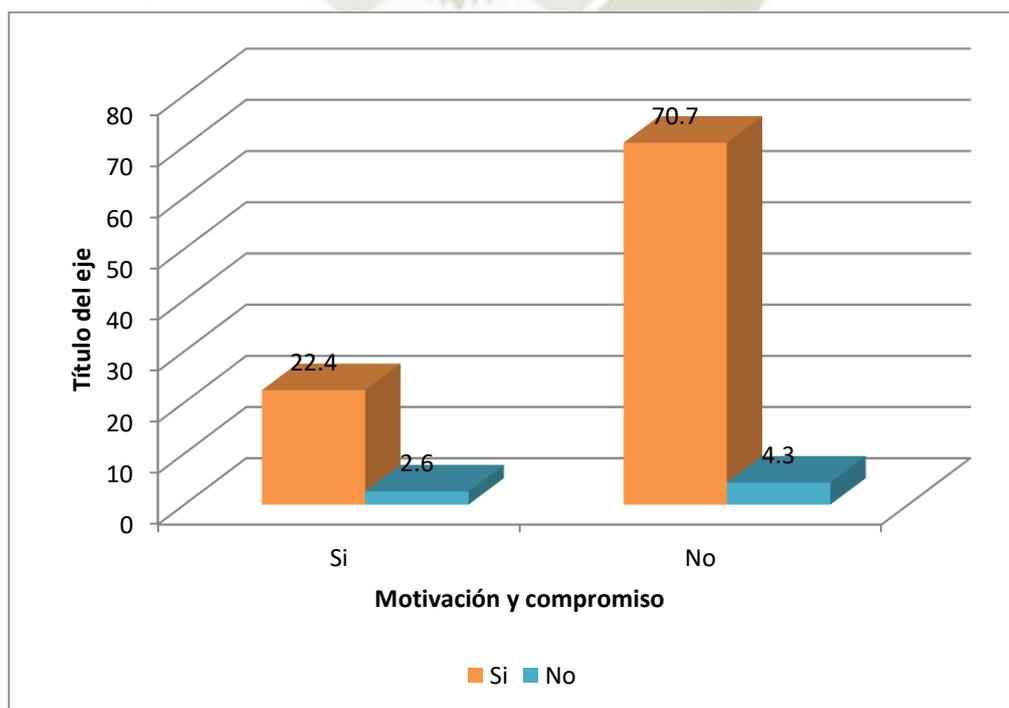
Motivación y compromiso	Potencial				TOTAL	
	Si		No		N°.	%
	N°.	%	N°.	%		
Si	26	22.4	82	70.7	108	93.1
No	3	2.6	5	4.3	8	6.9
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=0.71$ $P>0.05$

La tabla N°. 39 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.71$) muestra que la fluctuación potencial y la motivación y compromiso no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 22.4% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial si tienen motivación y compromiso hacia su trabajo, mientras que el 70.7% de los no potenciales también refieren tenerlas.

GRÁFICO N°. 39

RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES
Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN
PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 40

RELACIÓN ENTRE LA RESOLUCIÓN OPORTUNA DE QUEJAS Y CONFLICTOS Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

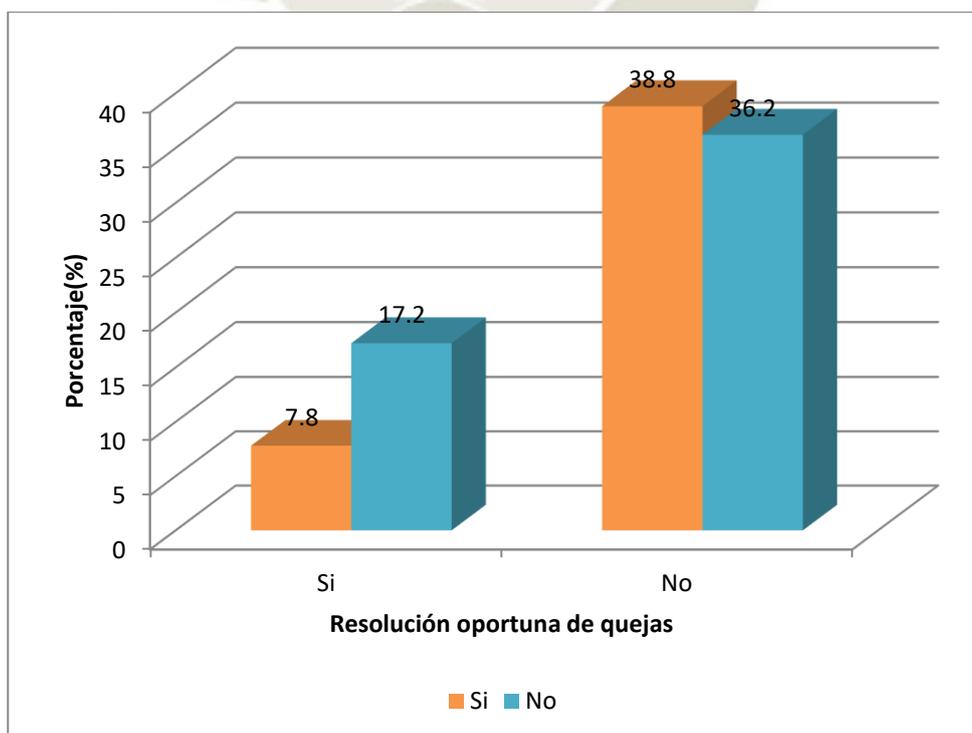
Resolución de quejas y conflictos	Potencial				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Si	9	7.8	45	38.8	54	46.6
No	20	17.2	42	36.2	62	53.4
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=3.74$ $P>0.05$

La tabla N°. 40 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=3.74$) muestra que la fluctuación potencial y la resolución oportuna de quejas y conflictos no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 17.2% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial no tienen una resolución oportuna de quejas y conflictos, mientras que el 38.8% de los no potenciales refieren tener resolución a sus quejas y conflictos.

GRÁFICO N°. 40

RELACIÓN ENTRE LA RESOLUCIÓN OPORTUNA DE QUEJAS Y CONFLICTOS Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 41

RELACIÓN ENTRE LA IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

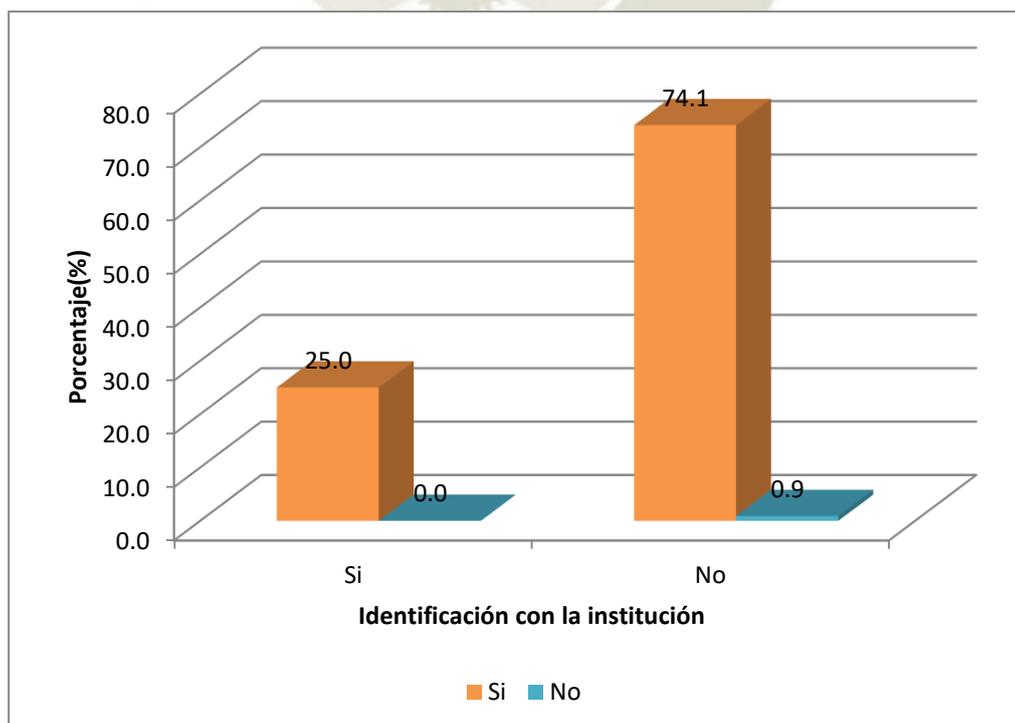
Identificación con la institución	Potencial				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Si	29	25.0	86	74.1	115	99.1
No	0	0.0	1	0.9	1	0.9
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=0.33$ $P>0.05$

La tabla N°. 41 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.33$) muestra que la fluctuación potencial y la identificación con la institución no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 25.0% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial se identifican con la institución, mientras que el 74.1% de los no potenciales también refieren sentirse identificados con la micro red.

GRÁFICO N°. 41

RELACIÓN ENTRE LA IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 42

RELACIÓN ENTRE EL RECONOCIMIENTO HACIA SU TRABAJO Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

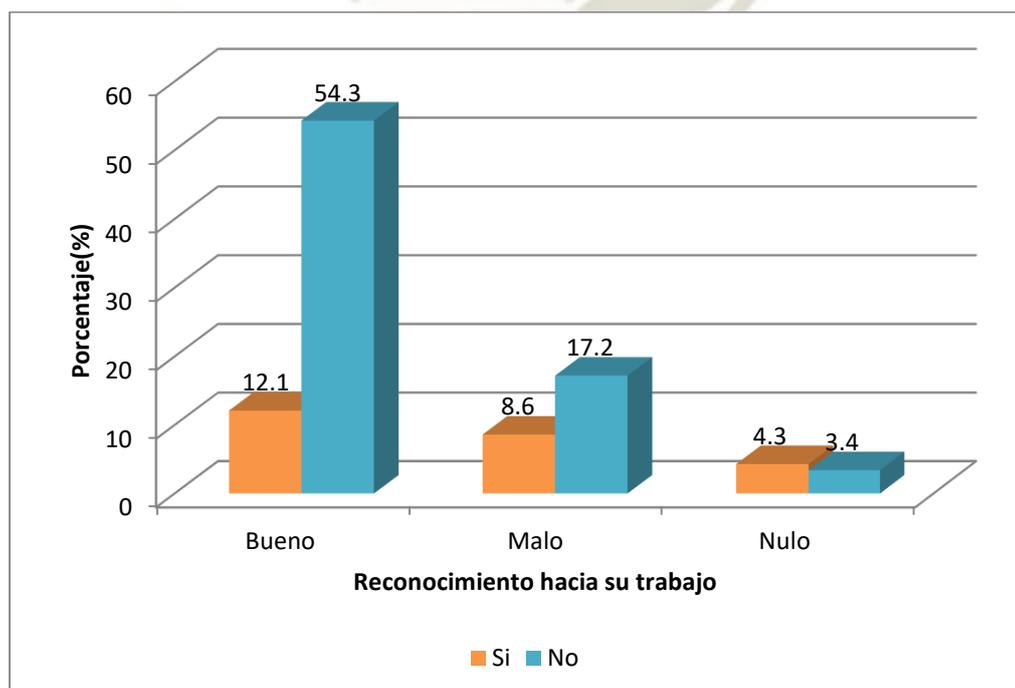
Reconocimiento hacia su trabajo	Potencial				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	14	12.1	63	54.3	77	66.4
Malo	10	8.6	20	17.2	30	25.9
Nulo	5	4.3	4	3.4	9	7.8
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=7.50$ $P<0.05$

La tabla N°. 42 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=7.50$) muestra que la fluctuación potencial y el reconocimiento hacia su trabajo presentaron una relación estadística significativa ($P<0.05$). Asimismo se observa que el 12.1% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial consideran que el reconocimiento hacia su trabajo es bueno, mientras que el 54.3% de los no potenciales también consideran que lo es.

GRÁFICO N°. 42

RELACIÓN ENTRE EL RECONOCIMIENTO HACIA SU TRABAJO Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 43

RELACIÓN ENTRE LAS POLÍTICAS DE DIRECCIÓN Y LA FLUCTUACIÓN
POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD
AMPLIACIÓN PAUCARPATA

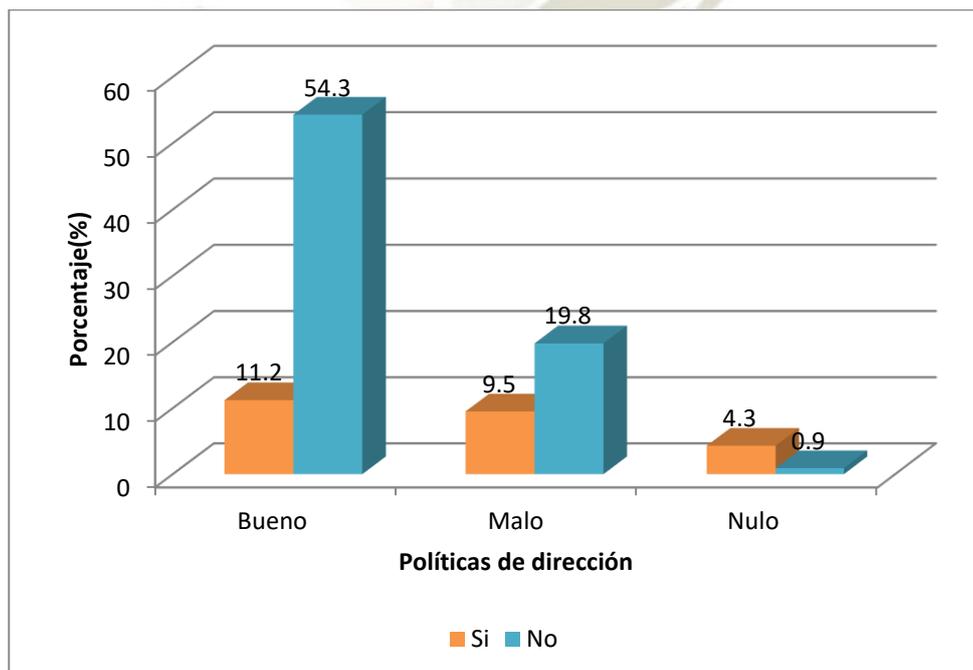
Políticas de dirección	Potencialidad				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	13	11.2	63	54.3	76	65.5
Malo	11	9.5	23	19.8	34	29.3
Nulo	5	4.3	1	0.9	6	5.2
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=14.39P<0.05$

La tabla N°. 43 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=14.39$) muestra que la fluctuación potencial y las políticas de dirección de los trabajadores presentaron una relación estadística significativa ($P<0.05$). Asimismo se observa que sólo el 11.2% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial consideran que las políticas de dirección son buenas, mientras que el 54.3% de los no potenciales también refieren que las políticas en su institución son buenas.

GRÁFICO N°. 43

RELACIÓN ENTRE LAS POLÍTICAS DE DIRECCIÓN Y LA FLUCTUACIÓN
POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD
AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 44

CORRELACIÓN ENTRE LA RELACIÓN CON JEFES Y COMPAÑEROS Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

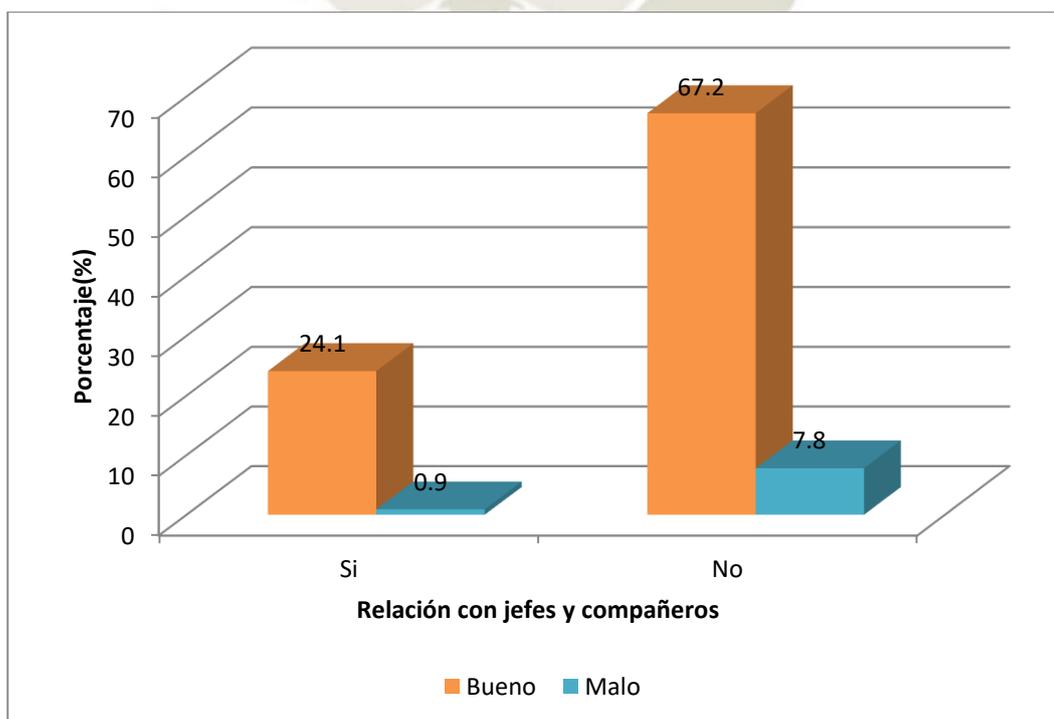
Relación con jefes y compañeros	Potencial				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	28	24.1	78	67.2	106	91.4
Malo	1	0.9	9	7.8	10	8.6
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=1.31$ $P>0.05$

La tabla N°. 44 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=1.31$) muestra que la fluctuación potencial y la relación con jefes y compañeros no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 24.1% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial consideran que relación con jefes y compañeros es buena, mientras que el 67.2% de los no potenciales también refieren tener una buena relación con jefes y compañeros.

GRÁFICO N°. 44

CORRELACIÓN ENTRE LA RELACIÓN CON JEFES Y COMPAÑEROS Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 45

RELACIÓN ENTRE LOS CONTROLES Y REGULACIONES HACIA SU TRABAJO Y
LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED
DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

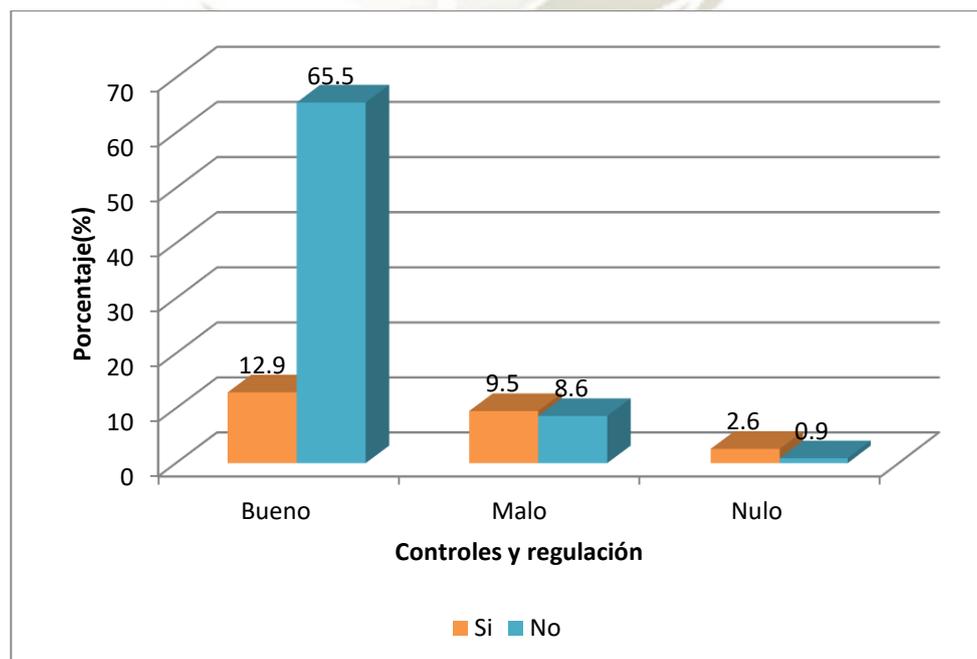
Controles	Potencial				TOTAL	
	Si		No		N°.	%
	N°.	%	N°.	%		
Bueno	15	12.9	76	65.5	91	78.4
Malo	11	9.5	10	8.6	21	18.1
Nulo	3	2.6	1	0.9	4	3.4
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=17.25$ $P<0.05$

La tabla N°. 45 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=17.25$) muestra que la fluctuación potencial y los controles y regulaciones hacia su trabajo presentaron una relación estadística significativa ($P<0.05$). Asimismo se observa que el 12.9% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial consideran que los controles y regulación hacia su trabajo son buenas, mientras que el 65.5% de los no potenciales también refieren que lo son.

GRÁFICO N°. 45

RELACIÓN ENTRE LOS CONTROLES Y REGULACIONES HACIA SU TRABAJO Y
LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED
DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 46

RELACIÓN ENTRE LA POSIBILIDAD DE DESARROLLO Y SUPERACIÓN Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

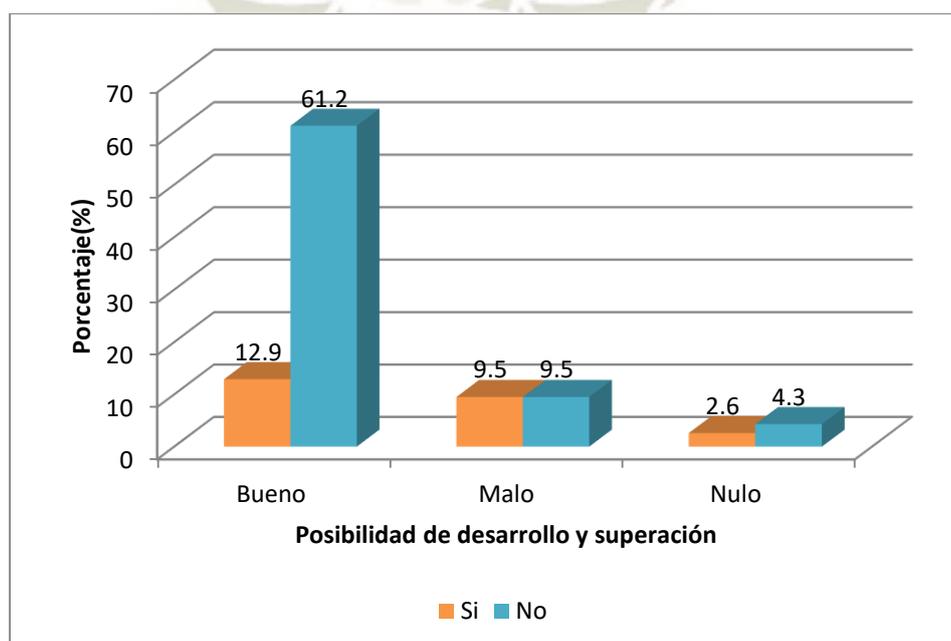
Posibilidad de desarrollo y superación	Potencial				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	15	12.9	71	61.2	86	74.1
Malo	11	9.5	11	9.5	22	19.0
Nulo	3	2.6	5	4.3	8	6.9
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=10.62$ $P<0.05$

La tabla N°. 46 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=10.62$) muestra que la fluctuación potencial y la posibilidad de desarrollo y superación de los trabajadores presentaron una relación estadística significativa ($P<0.05$). Asimismo se observa que el 12.9% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial consideran que la posibilidad de desarrollo y superación es buena, mientras que el 61.2% de los no potenciales también refieren tener una buena posibilidad de desarrollo y superación.

GRÁFICO N°. 46

RELACIÓN ENTRE LA POSIBILIDAD DE DESARROLLO Y SUPERACIÓN Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N° 47

RELACIÓN ENTRE EL SUELDO Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

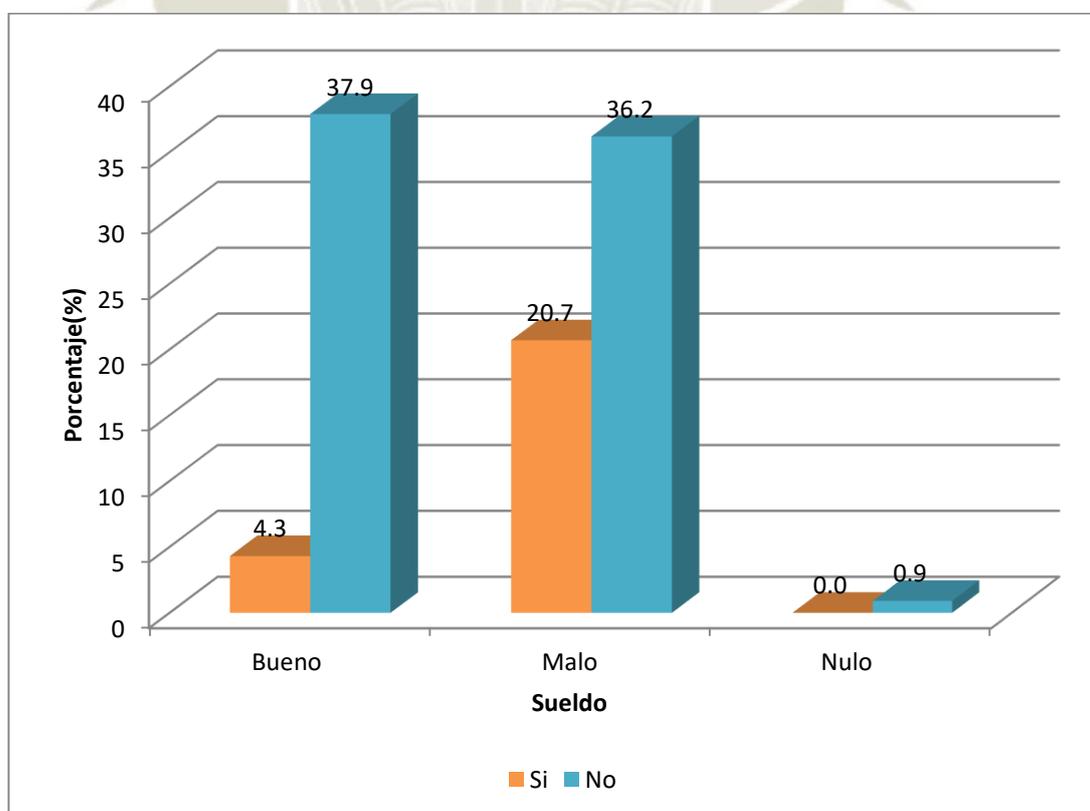
Sueldo	Potencial				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	5	4.3	44	37.9	49	42.2
Malo	24	20.7	42	36.2	66	56.9
Nulo	0	0.0	1	0.9	1	0.9
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=10.60P<0.05$

La tabla N°. 47 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=10.60$) muestra que la fluctuación potencial y la posibilidad de desarrollo y superación de los trabajadores presentaron una relación estadística significativa ($P<0.05$). Asimismo se observa que el 20.7% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial consideran que el sueldo es malo.

GRÁFICO N° 47

RELACIÓN ENTRE EL SUELDO Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 48

**RELACIÓN ENTRE EL SISTEMA DE PAGO Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN
PAUCARPATA**

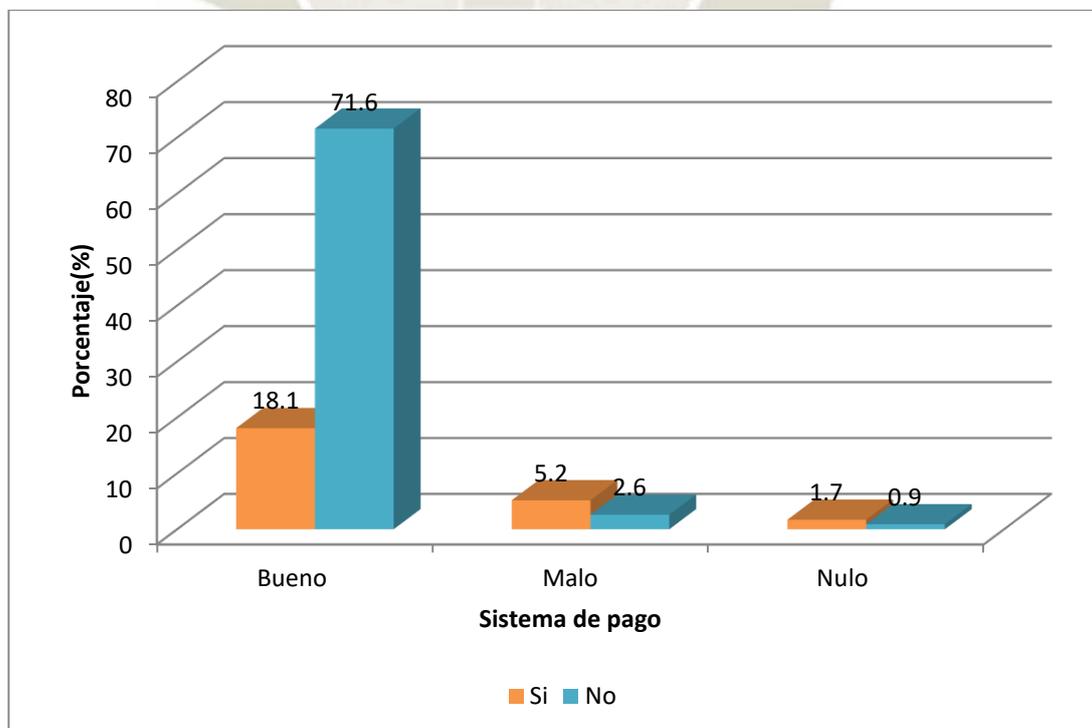
Sistema de pago	Potencial				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	21	18.1	83	71.6	104	89.7
Malo	6	5.2	3	2.6	9	7.8
Nulo	2	1.7	1	0.9	3	2.6
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=12.39$ $P<0.05$

La tabla N°. 48 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=12.39$) muestra que la fluctuación potencial y el sistema de pago de los trabajadores presentaron una relación estadística significativa ($P<0.05$). Asimismo se observa que el 18.1% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial consideran que el sistema de pago es bueno, mientras que el 71.6% de los no potenciales también consideran que lo es.

GRÁFICO N°. 48

**RELACIÓN ENTRE EL SISTEMA DE PAGO Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN
PAUCARPATA**



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 49

RELACIÓN ENTRE EL HORARIO DE TRABAJO Y LA FLUCTUACIÓN
POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD
AMPLIACIÓN PAUCARPATA

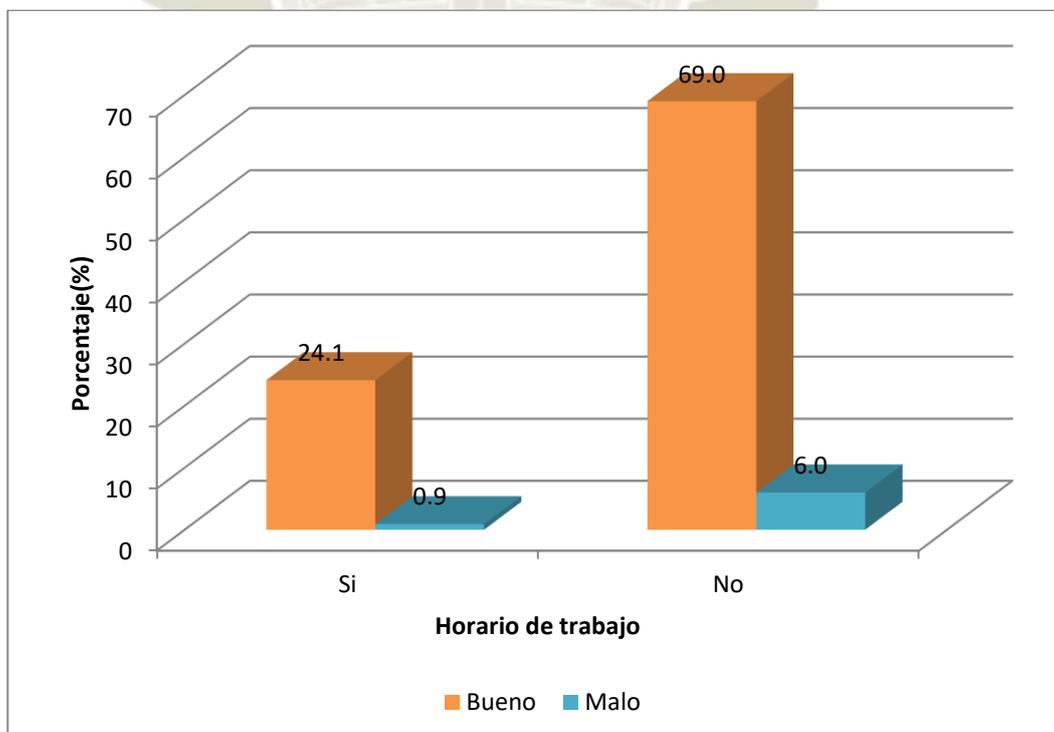
Horario de trabajo	Potencial				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Bueno	28	24.1	80	69.0	108	93.1
Malo	1	0.9	7	6.0	8	6.9
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=0.71$ $P>0.05$

La tabla N°. 49 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.71$) muestra que la fluctuación potencial y el horario de trabajo no presentaron una relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 24.1% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial consideran que el horario de trabajo es bueno, mientras que el 69.0% de los no potenciales también consideran que lo es.

GRÁFICO N°. 49

RELACIÓN ENTRE EL HORARIO DE TRABAJO Y LA FLUCTUACIÓN
POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD
AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 50

RELACIÓN ENTRE LA RESOLUCIÓN DE EVENTUALIDADES DE SALUD Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA

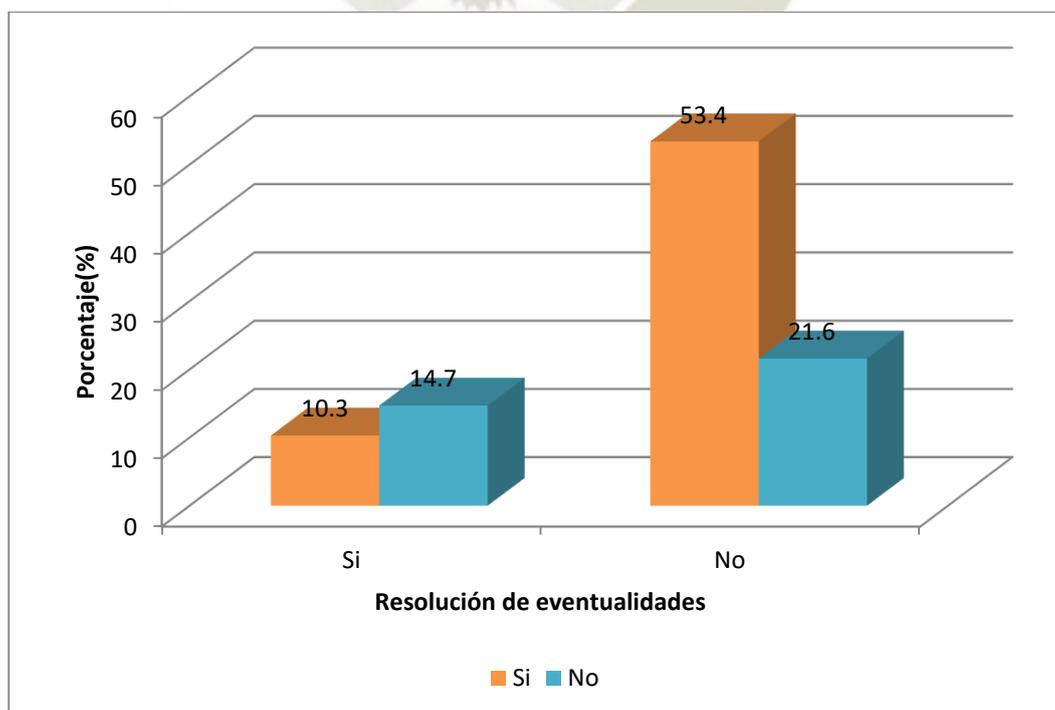
Resolución de eventualidades de salud	Potencial				TOTAL	
	Si		No			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Si	12	10.3	62	53.4	74	63.8
No	17	14.7	25	21.6	42	36.2
TOTAL	29	25.0	87	75.0	116	100.0

Fuente: Elaboración propia / $X^2=8.41$ $P<0.05$

La tabla N°. 50 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=8.41$) muestra que la fluctuación potencial y la resolución de eventualidades de salud de los trabajadores presentaron una relación estadística significativa ($P<0.05$). Asimismo se observa que el 14.7% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial consideran que no obtienen resolución a sus eventualidades de salud, mientras que el 53.4% de los no potenciales afirman que sus eventualidades si son resueltas.

GRÁFICO N°. 50

RELACIÓN ENTRE LA RESOLUCIÓN DE EVENTUALIDADES DE SALUD Y LA FLUCTUACIÓN POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD AMPLIACIÓN PAUCARPATA



Fuente: Elaboración propia

4. Discusión y comentarios

En la micro red de salud Ampliación Paucarpata las fluctuaciones laborales real externa e interna son adecuadas y se corresponden dentro de límites aceptables para una organización: 13 casos (10.4%) y 12.9% respectivamente (de un valor referencial <15%), sin embargo, la fluctuación laboral potencial es elevada (25%). Los factores laborales se asociaron más a fluctuaciones ocupacionales que los factores sociales. El 46.2% debe su fluctuación externa a la culminación de contrato. El 9.5% de los trabajadores con rotación laboral interna consideran que no se resuelve oportunamente sus eventualidades de salud.

Un estudio realizado por Raymundo Navarro (2001-2002) en el Hospital Clínico Quirúrgico Docente Calixto García Iñiguez de la Ciudad de La Habana, Cuba, concluyó que la fluctuación laboral real del hospital se concentró en 19 cargos, predominando en trabajadores de servicios y técnicos. La edad predominante fue de 30 - 39 años, y con una experiencia de menos de un año de trabajo en el centro; mientras los cargos que más incidieron fueron: albañil, chofer, auxiliar de ambulancia, custodios y auxiliares generales. Los principales factores asociados a la fluctuación laboral real fueron la inconformidad con el salario, la falta de estimulación y las deficientes condiciones de trabajo. En el actual estudio, se conoce que entre los fluctuantes externos el 61.5% fueron de sexo femenino, el 61.5% tenían 20-29 años, el 69.2% eran solteros, y el 76.9% tenían instrucción universitaria, el 53.8% vivían a distancia lejana del centro de trabajo, el 46.2% tuvieron fluctuación real externa por culminación de contrato. Existen coincidencias de fluctuación en trabajadores jóvenes, sin embargo el grado de instrucción contrasta en ambos estudios: mayor formación en el presente estudio. Por otro lado, la fluctuación real interna agrega el factor de falta de respuesta oportuna a las eventualidades de salud, situación que no se observa en el antecedente.

Otro estudio, realizado por Franklin Pérez en el 2013, en la ciudad de Chiclayo – Perú, concluyó que la rotación de personal se debió a múltiples factores tales como el descontento en horario de trabajo (49%), mala remuneración (39%) e insatisfacción laboral (36%). La fluctuación de personal fue elevada (30%). En el actual estudio, la fluctuación potencial ofrece coincidencias en cuánto a la mala remuneración y a la mala percepción de la organización institucional, sin embargo se conoce que existen varios aspectos positivos que difieren del antecedente investigativo como: buen área personal de trabajo, buen

reconocimiento hacia su trabajo, buenas políticas de dirección, adecuados controles y regulación hacia su trabajo además de una buena posibilidad de desarrollo y superación.

Si bien es importante conocer los porcentajes de rotación efectiva de los trabajadores, resulta también imprescindible que una organización se adelante a la concreción de la misma; por lo que en el presente estudio se procuró conocer la potencialidad de un trabajador para rotar de su actual puesto de trabajo, y se supo que el 12.1% tienen una mala percepción de la organización institucional, un 20.7% manifiesta que la remuneración es mala y un 14.7% indica que la institución no resuelve oportunamente sus eventualidades de salud; indicadores que deberían tomar en cuenta las organizaciones al momento de planificar y desarrollar propuestas de mejora institucional.

Por otro lado y desde un comienzo se procuró realizar el estudio de investigación con los 125 trabajadores de la micro red; sin embargo hubo quienes no quisieron colaborar deliberadamente con la investigación o que estuvieron ausentes por vacaciones, enfermedad o duelo, lo que redujo el número planeado a 116 personas. Para fluctuación real externa, se tuvieron 13 casos.

CONCLUSIONES

- PRIMERA** : En la Micro Red Ampliación Paucarpata, las fluctuaciones laborales real externa e interna son adecuadas y se corresponden dentro de los límites aceptables para una organización: 13 casos (10.4%) y 12.9% respectivamente (de un valor referencial <15%). La fluctuación laboral potencial de la micro red es elevada (25%).
- SEGUNDA** : Los factores que caracterizan a la población estudiada son en su mayoría factores laborales y traducen una mayor asociación que los factores sociales.
- TERCERA** : En relación a la fluctuación laboral externa, del total de trabajadores que dejaron la institución, el 46.2% refiere que se debe su rotación a la culminación de contrato.
- CUARTA** : En relación a la fluctuación laboral interna, del 12.9% de trabajadores sujetos a rotación; 7.8% consideran que su área de trabajo es buena, 10.3% indican que tienen un buen horario de trabajo, pero un 9.5% consideran que no se resuelve oportunamente sus eventualidades de salud.
- QUINTA** : En relación a la fluctuación laboral potencial, del 25% de casos y en virtud a los factores sociodemográficos se observa que, el 21.6% de los trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata con fluctuación potencial son nombrados, el 13.8% son personal técnico - administrativo, y el 13.8% con fluctuación potencial tienen más de 10 años laborando en la institución. Por otro lado, los factores laborales involucrados con la fluctuación potencial (25%), traducen que el 12.1% tienen una mala percepción de la organización institucional, el 13.8% indican poseer un buen área personal de trabajo, el 12.1% considera tener buen reconocimiento hacia su trabajo, el 11.2% indica que la institución practica buenas políticas de dirección, el 12.9% manifiesta tener adecuados controles y regulación hacia su trabajo además de una buena posibilidad de desarrollo y superación y el 18.1% considera que el sistema de pago es

bueno; pero un 20.7% manifiesta que la remuneración es mala y un 14.7% indica que la institución no resuelve oportunamente sus eventualidades de salud.

SEXTA : Se comprueba parcialmente la hipótesis de estudio: no todas las fluctuaciones laborales son elevadas, sólo las potenciales y se deben más a factores laborales que a factores sociales.



RECOMENDACIONES

1. A nivel de la gerencia de la micro red y de jefatura de establecimientos

- ❖ Realizar un diagnóstico de las necesidades de complementación formativa en trabajadores dirigido al cumplimiento de objetivos y metas. Los cursos brindados deben ser de alta calidad, para que los trabajadores perciban su crecimiento personal y profesional; y que el tiempo invertido es de gran valor. Se debe controlar que el curso ofrecido tenga los resultados deseados. Así mismo se tiene que procurar el seguimiento a los cursos impartidos con anterioridad a fin de que los conocimientos no se pierdan.
- ❖ Preguntar al personal que sean padres y madres de familia sobre el tipo de apoyo que les gustaría recibir por parte de la institución, para colaborar con los deberes hacia sus hijos siempre y cuando no se extralimiten. Puede ofrecerse vales de despensa, becas para cursos de idiomas, útiles escolares, guarderías, por mencionar algunos, que podrían darse a partir de convenios con municipalidades y/o Organizaciones No Gubernamentales (ONG).
- ❖ Aplicar una entrevista semestral a todos los trabajadores a cargo de un equipo de psicología extra institucional, para conocer a profundidad su posición acerca del ambiente laboral, satisfacción personal, organización, estilo de supervisión o control, entre otros a fin de identificar de forma precoz eventualidades que dificulten una sana y llevadera vida laboral.
- ❖ Dar a conocer a nivel de gerencia de la micro red y jefaturas, los resultados mensuales, trimestrales, semestrales y anuales de productividad, con el fin de valorar logros para tomar posibles decisiones o cambios de cargo (a modo de crecimiento profesional) que se puedan dar en la institución.
- ❖ Reconocimiento público e incentivos para los trabajadores que logren metas propuestas, generando un ambiente de sana competencia.
- ❖ Procurar días de recreación entre trabajadores, para fortalecer lazos de unión y empatía, por lo menos una vez cada 6 meses fuera del ambiente laboral.
- ❖ Realizar actividades de capacitación a responsables de jefaturas sobre técnicas de motivación, refuerzo, aprendizaje y comunicación efectiva; y que les sirvan de estrategias para un mejor manejo de personal a su cargo. Considerar también cursos dirigidos a la identificación, desarrollo y fortalecimiento de competencias en el personal a fin de mejorar su desempeño.

- ❖ Realizar curso de capacitación de “cómo administrar su dinero” al personal que labora en la micro red.
- ❖ Realizar actividades de supervisión y control de manera empática y atinada, con el propósito de que los trabajadores se sientan satisfechos de recibir comentarios verbales o escritos que les permitan sortear errores y modificar actitudes y/o conductas en pro de un mejor servicio de salud.

2. A nivel de jefaturas de servicios

- ❖ Fomentar el trabajo en equipo con reuniones internas de reflexión e integración, en aras de constituir una unidad para la ejecución de actividades y lograr objetivos.
- ❖ Procurar que los encargados de las diferentes jefaturas de servicios tengan pláticas llevaderas entre ellos y entre el personal a su cargo, a fin de conocer las posibles diferencias y solucionarlas oportunamente; “felicitarlos” si es debido y hacerles notar un “bajo desempeño” si es necesario.
- ❖ Escuchar abiertamente propuestas del personal a su cargo a fin de mejorar detalles en el marco del quehacer cotidiano.

3. A nivel de personal de servicios

- ❖ Mostrar una actitud receptiva al cambio y una conducta positiva ante adversidades propias del quehacer y de su profesión.
- ❖ Dirigir propuestas a sus compañeros de trabajo y superiores para mejorar el nivel de atención.

PROPUESTA

Plan para reducir la fluctuación laboral en trabajadores de la Micro Red Ampliación Paucarpata

La retención del talento humano resulta importante en una organización. Cuando una institución realmente se preocupa por sus trabajadores, establece una política de recursos humanos que contemplen el desarrollo personal y profesional; y que se orienten esfuerzos a satisfacer necesidades de prestadores y clientes permitiendo además, el incremento en la productividad organizacional.

Las personas buscan ser contratadas por una organización por diferentes motivos; tales como, adquirir experiencia, desarrollarse intelectualmente, integrarse mejor a la sociedad, alcanzar metas personales, pero el más común e importante de los motivos es la obtención de la retribución que recibe a cambio de su trabajo. Dicha retribución está compuesta por varios elementos como lo son: salario, incentivos, prestaciones e inclusive la satisfacción que el personal obtiene en el desempeño de su trabajo.

De acuerdo a los resultados obtenidos al aplicarse los instrumentos en trabajadores de la Micro Red Ampliación Paucarpata se tiene pertinente señalar consideraciones de un plan que permita conservar el talento humano en la institución.

1. Objetivos

1.1. Objetivo General: Disminuir la fluctuación laboral en trabajadores de la Micro Red Ampliación Paucarpata.

1.2. Objetivos Específicos:

- Diagnosticar oportunamente necesidades y eventualidades; y otorgar reconocimientos e incentivos a trabajadores a partir de la gerencia de la Micro Red Ampliación Paucarpata y jefaturas de establecimientos.
- Fomentar el trabajo en equipo en un ambiente agradable, empático y asequible en cada uno de los servicios de los establecimientos que conforman la Micro Red Ampliación Paucarpata.
- Generar conciencia en los trabajadores sobre el derecho laboral y cumplimiento de deberes.

2. Metas

- ❖ Reducción anual del 3% de trabajadores potenciales de fluctuación laboral.
- ❖ Incrementar en un 30% la participación de los trabajadores en las distintas actividades.

3. Actividades y tareas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TAREAS	FECHA	RESPONSABLES	
Diagnosticar oportunamente necesidades y eventualidades; y otorgar reconocimientos e incentivos a trabajadores a partir de la gerencia de la Micro Red Ampliación Paucarpata y jefaturas de establecimientos	Realizar un diagnóstico de las necesidades de complementación formativa en trabajadores dirigido al cumplimiento de objetivos y metas	Búsqueda y aprobación del instrumento	Octubre	Responsable del área de recursos humanos de la micro red Ampliación Paucarpata	
		Prueba piloto	Noviembre		
		Aplicación del instrumento	Noviembre		
		Organización de resultados	Diciembre		
		Presentación de informe	Diciembre		
	Realizar un diagnóstico en trabajadores sobre el tipo de apoyo que les gustaría recibir por parte de la institución, para colaborar con los deberes hacia sus hijos siempre y cuando no se extralimiten	Focalización de grupos de menores ingresos y con mayores responsabilidades	Octubre	Responsable del área de recursos humanos y/o asistencia social de la micro red Ampliación Paucarpata	
		Conocer directamente las carencias	Octubre	Gerente de la Micro Red Ampliación Paucarpata	
		Realización de convenios con municipalidades y ONGs de acuerdo a necesidades y por temporadas	Noviembre		
		Entrega de apoyo (vales de despensa, becas para cursos de idiomas, útiles escolares, guarderías, etc.)	Diciembre	CLAS, gerente de la micro red, responsable del área de recursos humanos y/o asistencia social de la micro red Ampliación Paucarpata	
	Aplicar una pequeña encuesta anual para conocer opiniones del personal acerca del ambiente laboral, satisfacción personal, organización, estilo de supervisión o control, entre otros	Búsqueda y aprobación del instrumento		Octubre	Gerente de la micro red, responsable del área de recursos humanos de la micro red Ampliación Paucarpata
			Prueba piloto	Noviembre	Responsable del área de recursos humanos de la micro red Ampliación
			Aplicación del instrumento	Noviembre	
			Organización de resultados	Diciembre	

		Presentación de informe	Diciembre	Paucarpata
Valorar logros de los trabajadores para tomar decisiones para cambios de cargo		Elaboración de ranking de trabajadores con mayor productividad, iniciativa y perfil de liderazgo	Enero del año siguiente	Responsable del área de informática de la micro red Ampliación Paucarpata
		Considerar dentro de la agenda de reuniones la posibilidad de otorgar cargo de mayor responsabilidad, según perfil, a trabajadores destacados		Gerente de la micro red Ampliación Paucarpata y jefes de establecimientos
		Aprobar acuerdos		
		Emitir resoluciones jefaturales		Gerente de la micro red Ampliación Paucarpata
Reconocimiento público e incentivos para los trabajadores que logren metas propuestas		Elaboración de ranking de trabajadores con mayor producción y/o alcance de metas propuestas	Enero del año siguiente	Responsable del área de informática de la micro red Ampliación Paucarpata
		Elaboración de documentos de felicitación pública por resolución de gerencia de la micro red u otro que se considere pertinente (vales de recreación, días de descanso, etc.)		Secretaría de la gerencia de la micro red Ampliación Paucarpata
		Entrega de reconocimientos e incentivos en ceremonia		Gerente de la micro red Ampliación paucarpata y jefes de establecimientos
Procurar días de recreación entre trabajadores, para fortalecer lazos de unión y empatía		Estudio de sugerencias de lugares para recrear	Diciembre / Junio	Servicio social, jefaturas de servicio y jefaturas de establecimientos que conforman la micro red Ampliación Paucarpata
		Planear día de recreación		
		Procurar atenciones 'de sólo emergencia' en los establecimiento con personal que no elija alguna de las fechas para recreación (pero sí en la siguiente)		
		Organizar punto de encuentro, transporte, alimentación, juegos, etc.		
		Hacer efectivo el día de recreación	Enero / Julio del siguiente año	Servicio social, servicio de psicología de la micro red Ampliación Paucarpata
Otorgar facilidades de horario al personal que reside en lugares		Diagnosticar y conocer al personal que reside en lugares muy distantes al	Enero	Responsable del área de recursos humanos y/o

	distantes al establecimiento	establecimiento donde labora		asistencia social y jefaturas de establecimientos, de la micro red Ampliación Paucarpata		
		Entrevistarse con el personal objetivo				
		Ofrecer alternativas que faciliten su llegada a centro de labor: tolerancia de 30 minutos, a su ingreso, apoyo con monto simbólico para pasajes de transporte urbano en caso necesitara dos líneas o más para su llegada a la institución, evaluar cambio a un establecimiento menos lejano, dentro de la micro red, etc.			Enero	Responsable del área de recursos humanos, contabilidad y asistencia social de la micro red Ampliación Paucarpata
		Hacer efectiva una alternativa				Gerente de la micro red Ampliación paucarpata
Realizar actividades de capacitación a responsables de jefaturas sobre técnicas de motivación, refuerzo, aprendizaje y comunicación efectiva; y que les sirvan de estrategias para un mejor manejo de personal a su cargo	Reunión con responsables de las jefaturas de los establecimientos y de los diferentes servicios	Febrero /Agosto	Responsable del área de recursos humanos y jefaturas de establecimientos de la micro red Ampliación Paucarpata			
	Firma de acta de conformidad para participar en ésta capacitación					
	Organizar sesiones, buscar ponentes, adaptar un auditorio					
	Considerar asistencia al evento	Marzo / Setiembre				
	Entregar material y certificado de asistencia al citado evento					
Realizar curso de capacitación de “cómo administrar su dinero” al personal que labora en la micro red.	Reunión y acuerdos con responsables de las jefaturas de los establecimientos y de los diferentes servicios	Junio / Diciembre	Contador de CLAS, gerente de la micro red Ampliación Paucarpata y jefes de establecimientos			
	Firma de acta de conformidad para participar en ésta capacitación		Responsable del área de recursos humanos de la micro red Ampliación Paucarpata			
	Organizar sesiones, buscar ponentes, adaptar un auditorio					
	Considerar asistencia al evento					
	Entregar material y certificado de asistencia al citado evento			Gerente de la micro red Ampliación Paucarpata y		

				jefes de establecimientos
	Realizar actividades de supervisión y control de manera empática y atinada	Programar actividades de control y/o supervisión	Enero	Gerencia, jefatura de establecimientos y responsable de recursos humanos de la micro red Ampliación Paucarpata
		Informar sobre el desarrollo ulterior de las actividades de control y/o supervisión		
		Ejecución	Abril / Julio / Octubre / Enero siguiente	
	Realizar reuniones internas de reflexión e integración por servicio	Informar atinadamente resultados a trabajadores y a sus superiores		
Fomentar el trabajo en equipo en un ambiente agradable, empático y asequible en cada uno de los servicios de los establecimientos que conforman la Micro Red Ampliación Paucarpata		Programación de reuniones informales una vez al mes	Enero a diciembre	Jefe de servicio
		Preparación de un refrigerio a compartir		
		Escuchar abiertamente propuestas e inquietudes del personal		
		Conocer oportunamente necesidades y eventualidades por servicio		
	Solucionar impases, resolver necesidades			
Generar conciencia en los trabajadores sobre el derecho laboral y cumplimiento de deberes.	Dirigir propuestas a sus compañeros de trabajo y superiores para mejorar el nivel de atención	Otorgar confianza expresa a trabajadores	Enero a diciembre	Jefe de servicio
		Dar a conocer abierta y oportunamente leyes, normas, disposiciones y otros de interés a todo trabajador en relación a permisos y/o descansos laborales por eventualidades de salud individual y familiar (enfermedad, maternidad, paternidad, familiares con cáncer, etc)		Gerente de la micro red, jefe de personal, servicio social
		Ser asequible, juicioso y valorativo al evaluar casos de forma individual		
		Ser receptivo al cambio		
		Mostrar mejora continua en el quehacer		

4. Presupuesto

OBJETIVO / ACTIVIDAD	UNIDAD	DESCRIPCIÓN	COSTO UNITARIO (soles)	COSTO TOTAL
Diagnosticar oportunamente necesidades y eventualidades; y otorgar reconocimientos e incentivos a trabajadores a partir de la gerencia de la Micro Red Ampliación Paucarpata y jefaturas de establecimientos	125	Fichas de instrumento de diagnóstico de necesidades de complementación formativa	0.20	25.00
	125	Fichas de instrumento de diagnóstico de necesidades familiares y/o socioeconómicas	0.20	25.00
	125	Fichas de instrumento de opinión del ambiente laboral	0.20	25.00
	30	Fichas de pruebas piloto	0.20	6.00
	3	Servicio de encuestador	62.50	187.5
	3	Servicio de estadístico (resultados)	110.00	330.00
	3	Impresiones y presentación de informes	25.00	75.00
	20	Documentos de reconocimiento a trabajadores (diplomas, resoluciones)	1.50	30.00
	1	Ceremonia de compartir entre trabajadores y de reconocimiento al personal con mayor productividad	750.00	750.00
	1	Actividad de recreación entre el personal de la micro red	937.50	937.50
1	Mantenimiento de auditorio	50.00	50.00	
SUB TOTAL			1937.30	2441.00
Realizar actividades de capacitación a responsables de jefaturas sobre técnicas de motivación, refuerzo, aprendizaje y comunicación efectiva; y que les sirvan de estrategias para un mejor manejo de personal a su cargo	02	Mantenimiento y disposición del auditorio Principal	100.00	200.00
	02	Mantenimiento y disposición del equipo multimedia	75.00	150.00
	02	Mantenimiento y disposición del sistema de sonido	40.00	80.00
	250	Fotocopias (2 sesiones)	15.00	3750.00
	250	Refrigerios (2 sesiones)	8.50	2125.00
	250	Trifoliados color (2 sesiones)	0.30	75.00
	50	Afiches	1.30	65.00
	1	Gigantografía de 6 x 2 m	120.00	120.00
	2	Banner de 1 x 1.5 m	40.00	80.00
	250	Fólderes (2 sesiones)	1.00	250.00
	250	Lapiceros (2 sesiones)	0.50	125.00
	2	Expositores (2 sesiones)	300.00	600.00
	125	Certificados de asistencia a curso	1.50	187.50
	1	Impresión y presentación de informe	30.00	30.00
SUB TOTAL			733.10	7837.50
TOTAL				10278.50

BIBLIOGRAFÍA

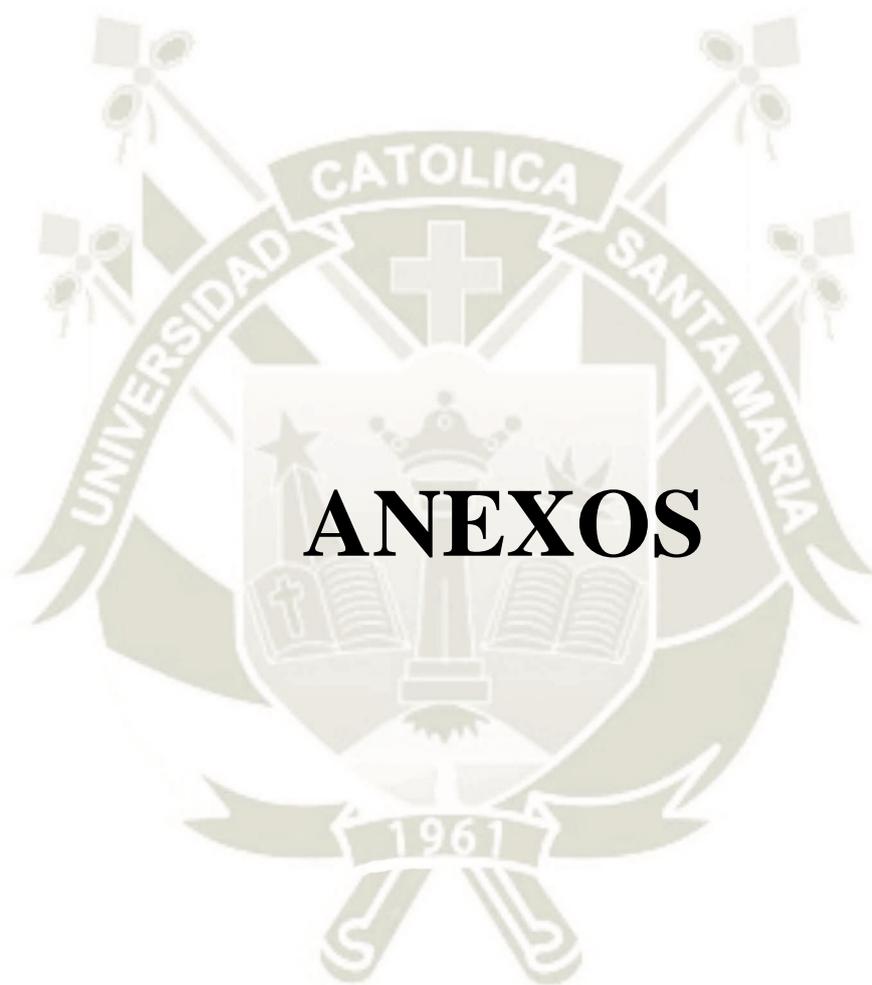
- BOHLANDER, George: Administración de Recursos Humanos. Editorial International Thompson. Décimo Segunda Edición. México. 2008, p. 90
- BUGLIOLI, Marisa: Modalidades de Pago para la Atención Médica. Revista Médica de Uruguay. Vol. 18. Nro. 3. Montevideo. 2002, p. 198
- CASALES, Julio: Clima Organizacional y Fluctuación Laboral en una Institución Financiera. Revista de Psicología. Vol. 17. Nro. 3. 2000, pp. 289 – 290
- CASTILLO, Joaquín: Antología de la Administración del Factor Humano. Editorial del Centro de Estudios Avanzados de las Américas. Primera Edición. México. 2006, pp. 109 – 117
- CCOLLANA, Yunior: Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad San Martín de Porres. Volumen 6, Número 1, Enero-Junio de 2015, pp. 50-59
- CHIAVENATO, Idalberto: Administración de Recursos Humanos. Editorial McGraw-Hill. Quinta Edición. California. 2004, pp. 188 – 198
- CHURDEN, Herbert y SHERMAN, Arthur: Administración de Personal. Compañía Editorial Continental. Décimo Novena Edición. México. 1996, p. 571
- COSTA, Haylin: La fluctuación laboral en los procesos claves de la empresa eléctrica de Matanzas. Cuba, 2012. En <https://www.monografias.com/trabajos86/fluctuacion-laboral-procesos-claves/fluctuacion-laboral-procesos-claves.shtml>. [Consultado el 8 de Junio de 2018], pp. 1 – 2
- COSTAIN, James – JIMENO, Juan – THOMAS, Carlos: Fluctuaciones del empleo en un mercado de trabajo con contratación dual. Boletín Económico – Banco de España. ISSN 0210-3737, Nro. 3. España. 2010, pp. 61-69
- CUESTA Santos, A: Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. Editorial Academia Segunda Edición corregida y ampliada. La Habana. 2005, pp. 155 – 156
- DE LA GARZA, E.: Construcción socioeconómica del mercado de trabajo y la reestructuración productiva en México. Trabajos, sujetos y organizaciones laborales. Editorial Gráficas servicios. Argentina. 2000, pp. 11 – 14
- ESPASANDÍN, Katileidys: Fundamentos Teóricos Relacionados con la Fluctuación Laboral de las Organizaciones. Cuba 2010. En <http://www.monografias.com/trabajos81/fundamentos-teoricos-relacionados->

- fluctuacion-laboral/fundamentos-teoricos-relacionados-fluctuacion-. [Consultado el 14 de Mayo de 2018], pp. 1 – 13
- FONSECA, Andrés – FERNADEZ, Maité. Propuestas de estrategias para la disminución parcial o total de la fluctuación laboral en la fábrica de órganos e instrumentos musicales de la provincia de Holguín. Boletín del Observatorio de la Economía Latinoamericana, Nro. 165. Cuba. 2012, pp. 1-40
 - GOMEZ, Luis: Gestión de Recursos Humanos. Editorial Pearson Educación. Primera edición. México. 2008, p. 219
 - HERNÁNDEZ, Yazmín y cols: Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. Revista Historia y Comunicación Social. Vol. 18. N° Esp. México. 2013, pp. 837- 863
 - LARA, Arturo; ALMARAZ, Aracely: Rotación, Estructura de Estímulos y Aprendizaje Tecnológico en la Industria Maquiladora del norte de México. Revista Región y Sociedad. Vol. XIV, N°. 24. México. 2002, pp. 197 – 205
 - MATEU, Mariel, OVIEDO, Stephanie: Rotación de los ejecutivos de ventas en la red de distribuidoras de la empresa armadora del sector automotriz, ubicada en la ciudad de Puebla. Tesis Licenciatura. Administración de Empresas. Departamento de Administración de Empresas y Mercadotecnia, Escuela de Negocios y Economía, Universidad de las Américas Puebla. México. 2008, pp. 7 – 40
 - MILLÁN, Guadalupe: Rotación de personal. [Tesis de Pregrado-Departamento de Economía]. México. Universidad Autónoma Metropolitana. 2006, pp. 40 – 41
 - NAVARRO, Lucio: Satisfacción laboral y rotación de personal en empresas de transporte público de pasajeros. Tesis Escuela Superior de Comercio y Administración. Instituto Politécnico Nacional. México. 2008, pp. 71 – 72
 - NAVARRO, Raymundo: Factores sociolaborales que caracterizan la fluctuación laboral real. Hospital Calixto García, 2001 – 2002. Tesis de master en Salud Pública. Escuela Nacional de Salud Pública. Cuba. 2004, pp. 32 – 34
 - PAREDES, Flor: Impacto que genera la rotación del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PABLAC Inmobiliaria. [Tesis de Postgrado-Maestría en Gestión del Talento Humano]. Universidad Tecnológica Equinoccial. 2015. Quito, pp. 12 – 25
 - PÉREZ, Franklin: propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo. Tesis para optar el título de

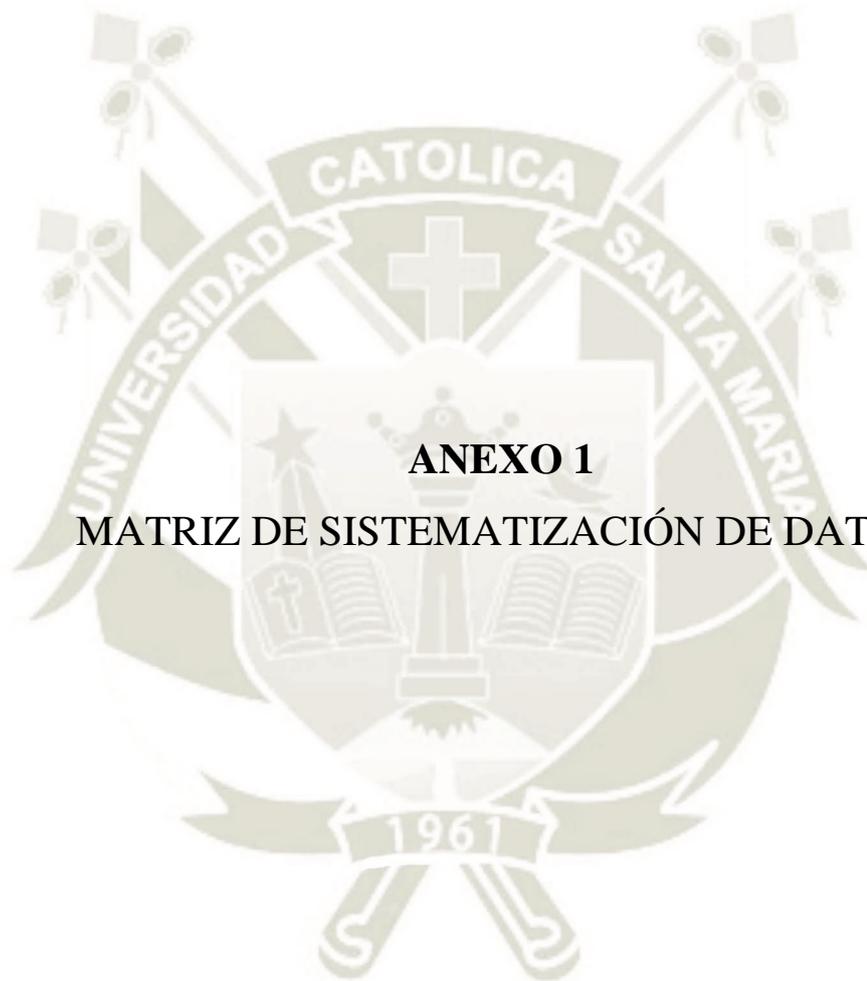
licenciado en administración de empresas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. 2013, pp. 9 – 10

- REYES, Agustín: Administración de Personal. Noriega Ediciones. Vigésima cuarta edición. México. 1995, pp. 163 – 169
- YODER, Dale: Manejo de Personal y Relaciones Industriales. Editorial Continental. Novena Edición. México. 1983, p. 581





ANEXOS



ANEXO 1

MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS

MATRIZ DE FLUCTUACIONES LABORALES REAL INTERNA Y POTENCIAL

ID	ESTABLECIMIENTO	SEXO	EDAD	ECIVIL	GINSTRUCCIÓN	RÉGIMEN DE TRABAJO	CARGO OCUPACIONAL	TIEMPO	CAMBIO DE CARGO 1A	CONFORMIDAD	POTENCIALIDAD	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
1	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	1	6	2	3	1	2	4	2	1	1	B	N	B	B	N	B	M	B	SI	SI	NO	SI	B	N	B	B	B	M	N	B	SI
2	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	3	1	3	1	2	3	2	1	1	B	B	B	B	B	M	B	M	NO	SI	NO	SI	B	B	B	M	B	M	M	B	NO
3	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	1	4	2	3	2	2	3	2	1	1	B	B	B	B	N	B	M	M	NO	SI	SI	SI	B	B	B	M	M	B	M	B	NO
4	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	6	2	3	1	2	4	2	1	2	B	B	B	B	B	M	B	B	SI	SI	NO	SI	B	M	B	B	M	B	B	B	SI
5	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	4	2	4	1	1	4	2	1	2	B	B	B	B	M	M	M	M	SI	SI	NO	SI	B	M	M	B	B	M	B	M	NO
6	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	1	3	1	4	2	1	2	1	1	2	B	B	N	M	M	N	M	N	SI	SI	NO	SI	N	M	M	N	N	M	B	M	NO
7	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	B	B	B	B	M	B	M	M	NO	SI	NO	SI	M	M	B	B	B	M	B	B	NO
8	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	2	1	4	2	1	1	2	1	2	B	B	B	B	B	B	M	B	NO	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	B	B	B	SI
9	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	3	2	4	2	1	1	1	1	2	B	B	B	B	M	M	M	B	NO	SI	NO	SI	B	M	B	B	B	B	B	M	NO
10	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	3	2	4	1	1	2	2	1	2	B	B	B	B	B	B	M	B	NO	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	B	B	B	SI
11	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	2	2	4	2	1	2	2	1	2	B	B	B	M	B	M	M	B	NO	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	M	B	M	SI
12	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	3	2	4	1	1	3	2	1	2	M	B	B	B	B	B	B	B	NO	SI	SI	SI	M	B	B	B	B	M	B	B	SI
13	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	3	1	4	1	1	3	2	1	2	B	B	B	B	M	M	M	B	NO	SI	NO	SI	M	M	B	B	B	B	B	M	NO
14	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	3	2	4	1	1	2	2	2	1	M	B	B	B	M	B	B	B	NO	SI	NO	SI	M	M	B	M	B	B	B	B	NO
15	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	3	2	4	2	1	2	2	1	2	B	B	B	B	B	B	M	B	SI	SI	NO	SI	B	B	B	B	B	M	B	B	SI
16	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	1	3	1	4	2	1	1	2	1	2	B	B	B	B	B	B	B	B	NO	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	B	B	B	SI
17	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	2	2	4	2	1	1	2	1	2	M	B	B	B	B	M	M	B	SI	SI	NO	SI	B	B	B	M	B	M	B	M	NO
18	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	3	1	4	2	1	2	2	1	2	B	M	B	B	B	B	M	B	SI	NO	SI	SI	B	B	B	B	B	M	B	B	SI
19	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	3	1	3	1	2	3	2	1	1	B	B	N	M	B	N	B	M	NO	NO	NO	SI	N	B	B	N	N	M	M	B	NO
20	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	4	1	3	1	2	4	2	1	2	B	B	B	B	B	B	B	B	NO	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	B	B	B	SI
21	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	1	2	1	4	2	1	2	2	1	2	B	B	B	B	B	M	B	B	SI	SI	SI	SI	M	B	B	B	B	B	B	B	SI
22	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	3	1	3	1	2	2	2	1	2	M	M	B	B	B	B	B	B	SI	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	M	B	B	SI
23	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	B	B	B	B	B	B	B	B	SI	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	B	B	B	SI
24	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	M	M	B	B	B	B	B	B	SI	SI	SI	SI	B	B	B	B	M	B	B	B	SI

53	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	4	2	4	1	1	4	2	1	2	B	B	B	B	B	M	B	B	NO	SI	NO	SI	M	B	B	B	B	B	B	B	B	B	NO
54	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	4	4	4	1	1	4	2	1	1	M	M	B	B	M	M	B	B	NO	NO	NO	SI	M	M	B	M	M	M	M	B	B	NO	
55	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	1	4	2	3	1	2	4	2	1	1	B	B	B	B	B	B	M	M	SI	SI	NO	SI	M	M	B	M	M	M	B	B	NO		
56	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	M	M	B	B	M	B	B	B	SI	SI	NO	SI	N	B	B	B	B	M	B	M	NO		
57	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	1	6	2	3	1	2	4	2	1	1	B	N	B	B	N	B	M	B	SI	SI	NO	SI	B	N	B	B	B	M	N	B	SI		
58	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	4	2	4	1	1	4	2	1	2	B	B	B	B	M	M	M	M	SI	SI	NO	SI	B	M	M	B	B	M	B	M	NO		
59	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	3	2	4	1	1	2	2	1	2	B	B	B	B	B	B	M	B	NO	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	B	B	B	SI		
60	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	3	2	4	2	1	2	2	1	2	B	B	B	B	B	B	M	B	SI	SI	NO	SI	B	B	B	B	B	M	B	B	SI		
61	C.S. AMPLIACIÓN PAUCARPATA	2	4	1	3	1	2	4	2	1	2	B	B	B	B	B	B	B	B	NO	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	B	B	B	SI		
62	C.S. CAMPO MARTE	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	B	B	B	B	B	B	B	B	NO	SI	NO	SI	B	M	B	B	B	M	B	B	SI		
63	C.S. CAMPO MARTE	1	3	2	4	2	1	1	2	1	2	B	B	B	B	B	B	B	B	SI	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	B	B	B	SI		
64	C.S. CAMPO MARTE	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	B	B	B	B	B	B	B	B	SI	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	B	B	B	SI		
65	C.S. CAMPO MARTE	2	3	1	3	2	2	3	2	1	2	M	M	B	B	B	B	B	B	SI	SI	NO	SI	M	M	M	B	M	M	B	B	NO		
66	C.S. CAMPO MARTE	2	3	1	4	2	1	2	2	1	2	B	B	B	B	M	M	M	B	NO	SI	NO	SI	M	M	B	B	M	M	B	B	SI		
67	C.S. CAMPO MARTE	2	3	1	4	2	1	3	2	1	2	M	B	B	B	B	B	B	B	SI	SI	NO	SI	B	B	B	B	B	B	B	B	SI		
68	C.S. CAMPO MARTE	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	B	B	B	B	B	B	B	B	NO	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	M	B	B	SI		
69	C.S. CAMPO MARTE	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	B	B	B	B	B	B	M	M	NO	SI	NO	SI	B	B	B	B	B	M	B	B	SI		
70	C.S. CAMPO MARTE	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	M	M	B	B	M	M	B	B	SI	SI	NO	SI	N	M	B	N	N	M	B	B	NO		
71	C.S. CAMPO MARTE	1	5	2	4	1	1	4	2	1	1	B	B	B	B	B	B	M	B	SI	SI	SI	SI	M	N	B	B	M	M	B	B	SI		
72	C.S. CAMPO MARTE	2	4	1	4	1	1	1	2	1	2	M	M	B	B	M	B	B	B	NO	SI	SI	SI	B	B	B	B	M	B	B	B	NO		
73	C.S. CAMPO MARTE	2	2	1	4	2	1	2	2	1	1	B	B	B	B	M	B	B	B	NO	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	M	B	B	SI		
74	C.S. CAMPO MARTE	2	4	2	4	1	2	4	1	1	1	M	M	B	B	M	B	B	B	SI	SI	SI	SI	B	B	B	M	B	M	B	B	SI		
75	C.S. CAMPO MARTE	2	2	1	4	3	1	1	2	1	2	M	M	B	B	B	B	B	B	SI	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	B	B	B	SI		
76	C.S. CAMPO MARTE	1	3	1	4	2	1	2	2	1	2	M	B	B	B	B	B	B	B	SI	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	M	B	B	SI		
77	C.S. CAMPO MARTE	2	3	1	3	2	2	3	2	1	2	M	M	B	B	B	B	B	B	SI	SI	NO	SI	M	M	M	B	M	M	B	B	NO		
78	C.S. CAMPO MARTE	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	M	M	B	B	M	M	B	B	SI	SI	NO	SI	N	M	B	N	N	M	B	B	NO		
79	C.S. CAMPO MARTE	2	3	3	3	1	2	3	2	1	1	M	M	B	M	M	B	B	M	NO	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	M	B	B	SI		
80	C.S. NUEVA ALBORADA	2	3	3	3	1	2	3	2	1	1	M	M	B	M	M	B	B	M	NO	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	M	B	B	SI		

81	C.S. NUEVA ALBORADA	2	3	1	3	2	2	3	2	1	2	B	M	M	B	M	B	B	B	SI	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	M	B	B	SI
82	C.S. NUEVA ALBORADA	1	3	1	4	3	1	1	2	1	2	B	M	B	B	B	B	B	B	SI	SI	NO	SI	B	B	B	B	B	N	N	B	NO
83	C.S. NUEVA ALBORADA	2	3	1	4	1	1	3	2	1	1	M	M	B	B	M	M	M	B	SI	SI	NO	SI	M	N	B	B	B	B	B	SI	
84	C.S. NUEVA ALBORADA	2	3	2	4	2	1	3	2	1	2	M	M	B	B	M	M	B	B	SI	SI	NO	SI	M	M	B	B	M	M	B	SI	
85	C.S. NUEVA ALBORADA	2	4	1	4	1	1	4	2	1	2	M	M	B	B	B	B	B	B	NO	SI	NO	SI	B	B	B	B	M	M	B	SI	
86	C.S. NUEVA ALBORADA	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	B	B	B	B	B	B	B	B	NO	SI	SI	SI	B	B	B	M	M	M	B	SI	
87	C.S. NUEVA ALBORADA	2	2	1	4	2	1	1	2	1	2	B	B	B	B	B	B	B	B	SI	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	B	B	SI	
88	C.S. NUEVA ALBORADA	2	3	2	4	1	1	3	2	1	1	B	B	B	B	M	B	M	B	NO	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	M	B	SI	
89	C.S. NUEVA ALBORADA	1	4	2	3	1	2	3	2	1	2	B	B	B	B	B	B	B	B	SI	SI	NO	SI	B	B	B	B	B	B	B	SI	
90	C.S. NUEVA ALBORADA	2	3	2	4	3	1	1	2	1	2	B	B	B	B	B	B	B	B	NO	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	B	B	SI	
91	C.S. NUEVA ALBORADA	2	2	1	4	2	1	1	2	1	2	B	B	B	B	B	B	B	B	NO	SI	NO	SI	B	B	B	B	B	B	B	SI	
92	C.S. NUEVA ALBORADA	1	3	1	4	2	1	2	2	1	2	B	B	B	B	M	B	B	B	NO	SI	NO	SI	B	B	B	B	B	B	B	NO	
93	C.S. NUEVA ALBORADA	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	B	B	B	M	B	B	B	B	SI	SI	NO	SI	B	M	B	B	M	B	B	SI	
94	C.S. NUEVA ALBORADA	2	4	1	4	1	1	4	2	1	2	M	M	B	B	B	B	B	B	NO	SI	NO	SI	B	B	B	B	M	M	B	SI	
95	C.S. NUEVA ALBORADA	2	3	2	4	3	1	1	2	1	2	B	B	B	B	B	B	B	B	NO	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	B	B	SI	
96	C.S. NUEVA ALBORADA	2	2	1	4	3	1	1	2	1	2	B	B	B	B	B	B	B	B	SI	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	B	B	SI	
97	C.S. NUEVA ALBORADA	1	5	2	3	1	2	4	1	1	1	B	B	B	B	B	B	B	M	SI	SI	NO	SI	B	B	B	B	B	M	B	NO	
98	C.S. NUEVA ALBORADA	1	3	1	4	2	1	1	2	1	2	B	B	B	B	B	B	M	B	NO	SI	NO	SI	B	B	B	B	B	B	B	SI	
99	C.S. MANUEL PRADO	2	6	1	2	1	3	4	2	1	2	B	B	B	B	B	B	B	M	SI	SI	SI	SI	B	B	M	B	B	B	SI		
100	C.S. MANUEL PRADO	2	2	1	4	3	1	1	2	1	2	B	B	B	B	B	B	B	B	SI	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	B	B	SI	
101	C.S. MANUEL PRADO	2	4	1	3	1	2	3	2	1	1	B	B	B	B	B	B	B	B	NO	SI	NO	SI	M	M	B	B	M	M	M	SI	
102	C.S. MANUEL PRADO	2	4	2	4	1	1	4	1	1	2	B	B	B	B	B	M	B	M	SI	SI	NO	SI	M	M	M	M	B	M	B	NO	
103	C.S. MANUEL PRADO	2	4	2	4	1	1	4	2	1	2	M	M	B	B	M	N	M	B	SI	SI	NO	SI	N	B	B	B	N	M	B	SI	
104	C.S. MANUEL PRADO	2	5	2	4	1	1	1	1	1	2	B	B	B	B	M	B	B	M	SI	SI	NO	SI	B	M	B	B	B	M	B	NO	
105	C.S. MANUEL PRADO	1	5	2	3	1	2	4	1	1	1	B	B	B	B	B	B	B	M	SI	SI	NO	SI	B	B	B	B	B	M	B	NO	
106	C.S. MANUEL PRADO	1	4	2	4	2	1	2	1	1	2	B	B	B	B	M	B	M	B	NO	SI	NO	SI	B	B	B	B	B	B	B	NO	
107	C.S. MANUEL PRADO	2	3	2	4	1	1	3	1	1	2	B	B	B	B	B	B	B	B	SI	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	B	B	SI	
108	C.S. MANUEL PRADO	2	3	1	4	1	1	3	2	1	2	M	B	B	B	B	B	B	B	SI	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	M	B	SI	

109	C.S. MANUEL PRADO	2	2	1	4	2	1	3	2	1	2	M	M	B	B	B	B	B	B	NO	SI	SI	SI	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	SI
110	C.S. MANUEL PRADO	1	3	1	4	2	1	1	2	1	2	B	B	B	B	B	B	M	B	NO	SI	NO	SI	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	SI
111	C.S. MANUEL PRADO	2	3	2	4	1	1	3	1	2	2	B	B	B	B	B	M	B	NO	SI	NO	SI	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	NO	
112	C.S. MANUEL PRADO	1	4	2	4	1	1	2	2	1	2	M	M	B	B	M	B	M	B	NO	SI	NO	SI	B	M	B	B	B	M	B	B	B	SI		
113	C.S. MANUEL PRADO	2	3	1	4	1	1	1	1	1	2	B	B	B	B	B	B	B	NO	SI	SI	SI	M	B	B	B	B	B	B	B	B	B	SI		
114	C.S. MANUEL PRADO	2	5	1	4	1	1	4	2	1	2	B	B	B	B	M	M	B	B	NO	SI	NO	SI	M	M	B	M	B	M	B	B	NO			
115	C.S. MANUEL PRADO	2	4	2	4	1	1	4	2	1	2	B	M	B	M	B	M	M	B	SI	NO	SI	SI	M	B	B	B	B	M	B	B	SI			
116	C.S. MANUEL PRADO	1	4	2	3	1	2	4	2	1	1	B	B	B	B	B	M	M	SI	SI	NO	SI	M	M	B	M	M	M	B	B	NO				

MATRIZ DE FLUCTUACIÓN REAL EXTERNA

ID	SEXO	EDAD	ECIVIL	GINSTRUCCIÓN	RÉGIMEN DE TRABAJO	CARGO OCUPACIONAL	TIEMPO	FSOCIAL	FLABORAL	TRABAJA
1	2	4	2	3	1	2	1	4	2	1
2	1	2	1	4	2	1	1	4	1	2
3	1	2	1	4	2	1	1	4	1	3
4	1	3	2	3	2	2	1	4	4	2
5	2	2	1	4	2	1	1	4	1	1
6	1	2	1	4	2	1	2	1	2	1
7	2	2	1	4	3	1	2	4	1	3
8	2	2	1	4	2	1	2	1	4	1
9	2	3	2	4	2	1	2	4	4	1
10	1	2	1	4	2	1	2	1	4	1
11	2	2	2	4	3	1	1	1	1	3
12	2	3	1	3	2	2	2	3	4	1
13	2	4	1	4	2	1	1	3	1	1