



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Competencias laborales y su relación con indicadores de programas articulado nutricional y salud materno neonatal, D.S.R.S. Jaén – 2018”.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

AUTORA

BETHY AGURTO MORETO

ASESOR

MBA. WILLIAM R. DÍAZ TORRES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CHICLAYO – PERÚ

2018

ACTA DE SUSTENTACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN

En la ciudad de Chiclayo, siendo las 1:00pm horas del día 21 de enero del 2019, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Dirección Académica N° 0123, de fecha 17 de enero del 2019, se procedió a dar inicio al acto protocolar de sustentación de la tesis titulada: "**COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON INDICADORES DE PROGRAMAS ARTICULADO NUTRICIONAL Y SALUD MATERNO NEONATAL, D.S.R.S. AÉN 2018**", presentado por el (la) Bachiller: **AGURTO MORETO BETHY**, con la finalidad de obtener el Título de Licenciado en Administración, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguientes:

PRESIDENTE : MBA. Manuel Lorenzo German Cáceres

SECRETARIO (A) : Mgtr. Julio César Nunton More

VOCAL : MBA. William Ricardo Díaz Torres

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas efectuadas por los miembros del jurado se resuelve: **APROBADO POR UNANIMIDAD**, Siendo las 1:20 pm del mismo día, se dio por concluido el acto de sustentación, procediendo a la firma de los miembros del jurado evaluador en señal de conformidad.

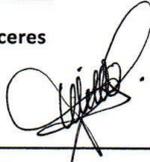
Chiclayo, 21 de enero del 2019



MBA. Manuel Lorenzo German Cáceres
Presidente



Mgtr. Julio César Nunton More,
Secretario (a)



MBA. William Ricardo Díaz Torres
Vocal

DEDICATORIA

A mi Dios, por darme la oportunidad de vivir y por haberme regalado una hermosa familia.

Con mucho cariño dedico este Informe de Investigación, a mis padres a mis hermanos, a mi esposo e hijos y a toda mi familia por su apoyo constante e incondicional durante este proceso de aprendizaje, porque han sido mi fuerza para continuar y culminar cada ciclo de mi carrera y así llegar a cumplir con cada una de mis metas planteadas para lograr ser una gran profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios porque sin él esto no hubiera sido posible.

También agradezco a mi esposo e hijos, mis padres y hermanos, por brindarme el apoyo incondicional en el proceso de mis estudios universitarios, a mis compañeros de trabajo más cercanos por sus consejos y a toda mi familia que siempre me impulsaron a seguir adelante.

A los trabajadores de la DISA Jaén, por su apoyo en la ejecución de la investigación.

Finalmente, agradezco a todos los docentes de esta casa universitaria porque de cada uno de ellos he aprendido mucho, tanto en conocimientos y como enfrentar situaciones laborales y personales durante la etapa universitaria.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

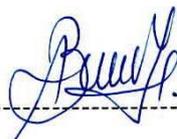
Yo, **Bethy Agurto Moreto**, identificada con DNI N° **40797084**, egresada de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración.

Declaro que:

El tema de tesis es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales.

Chiclayo



Bethy Agurto Moreto

DNI: 40797084

PRESENTACIÓN

Respetados miembros del jurado:

Atendiendo a las pautas señaladas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, dejo a su evaluación la tesis titulada: “*Competencias laborales y su relación con indicadores de programas articulado nutricional y materno neonatal, en la D. S. R. S. Jaén – 2018*”, elaborada con la finalidad de obtener el Título Profesional de Administrador.

El presente informe detalla el proceso investigativo realizado para estudiar a las variables intervinientes: Competencias laborales e indicadores de dos programas presupuestales a cargo de la DISA Jaén, desarrolladas en sus diferentes aspectos; su contenido está estructurado en ocho secciones: La I se refiere a la Introducción; en la II se precisa el Método aplicado, en la III se presentan los Resultados, la IV contiene la Discusión de resultados, en la V se indica las Conclusiones, en la VI se encuentran las recomendaciones, y, la VII consigna las referencias.

Al dejarlo en vuestras manos, deseo que su revisión amerite reconocer el esfuerzo desarrollado, asimismo, quedo a la espera de sus observaciones y recomendaciones para mejorarlo.

La autora

ÍNDICE

	Pág.
ACTA DE SUSTENTACIÓN	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	V
PRESENTACIÓN	VI
ÍNDICE	VII
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas con el tema	22
1.4 Formulación del problema	34
1.5 Justificación del estudio	34
1.6 Hipótesis	35
1.7 Objetivos	35
1.7.1 Objetivo General	35
1.7.2 Objetivos Específicos	35
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación	36
2.2 Variables, operacionalización	36
2.2.1 Definición conceptual	37
2.2.2 Definición operacional	37
2.2.3 Operacionalización de variables	37
2.3 Población y muestra	40
2.3.1 Población	40
2.3.2 Muestra	40
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40

25	Método de análisis de datos	41
26	Aspectos éticos	42
III. RESULTADOS		43
IV. DISCUSIÓN		51
V. CONCLUSIONES		55
VI. RECOMENDACIONES		56
VII. REFERENCIAS		57
ANEXOS		61
AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS		78
ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS		79
REPORTE DE TURNITING		80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de percepción de las competencias laborales	43
Tabla 2: Nivel de percepción de los indicadores de los programas presupuestales	44
Tabla 3: Correlación entre competencias laborales y los indicadores del programa articulado nutricional	45
Tabla 4: Correlación entre competencias laborales y los indicadores del programa salud materno neonatal	47
Tabla 5: Correlación entre competencias laborales y los indicadores del programa articulado nutricional y salud materno neonatal	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de percepción de las competencias laborales	43
Figura 2: Nivel de percepción de los indicadores de los programas presupuestales	44
Figura 3: Resultados de regresión entre competencias laborales y los indicadores del programa articulado nutricional	46
Figura 4: Resultados de regresión entre competencias laborales y los indicadores del programa salud materno neonatal	48
Figura 5: Resultados de regresión entre competencias laborales y los indicadores del programa articulado nutricional y salud materno neonatal	50

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 01: Cuestionario para determinar el nivel de competencias laborales	61
Anexo 02: Ficha técnica instrumental	63
Anexo 03: Informe de validación	65
Anexo 04: Reportes técnicos	67
Anexo 05: Análisis de confiabilidad	70
Anexo 06: Base de datos	71
Anexo 07: Matriz de consistencia	73

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo por objetivo general: “Determinar la relación de la percepción de las competencias laborales y los indicadores de los Programas Articulado Nutricional y Salud Materna Neonatal en la D. S. R. S. Jaén – 2018”.

La investigación asumió el tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental; dentro de la muestra se incluyó a 32 trabajadores de la DISA Jaén, a estas unidades de análisis se les aplicó un cuestionario sobre competencias laborales y para evaluar los indicadores de desempeño de los programas presupuestales se utilizó dos reportes técnicos, los mismos que se sometieron a validación y medición de su índice de confiabilidad. Luego de recoger los datos requeridos se analizaron con la estadística descriptiva e inferencial para estimar el índice de correlación.

Al término de la investigación, los resultados referidos a la relación entre las competencias laborales y los indicadores de gestión de los Programas Articulado Nutricional y Salud Materno Neonatal en la D. S. R. S. Jaén, señalan que al aplicar el estadígrafo Rho de Spearman, se obtuvo un índice de 0,641, por tanto, existe relación directa positiva alta entre ambas variables, concluyéndose que si las competencias laborales mejoran, también mejorará la gestión de los indicadores de dichos programas presupuestales

Palabras claves: Competencias laborales, indicadores, programas presupuestales

ABSTRACT

The general objective of the research was: "To determine the relationship between the perception of labor competencies and the indicators of the Nutritional Articulated and Neonatal Maternal Health Programs in the D. S. R. S. Jaen - 2018".

The research assumed the descriptive correlational type with non-experimental design; 32 workers from DISA Jaen were included in the sample. A questionnaire on labor competencies was applied to these analysis units, and two technical reports were used to evaluate the performance indicators of the budget programs validation and measurement of its reliability index. After collecting the required data, they were analyzed with descriptive and inferential statistics to estimate the correlation index.

At the end of the research, the results referring to the relationship between labor competencies and the management indicators of the Nutritional Articulated and Neonatal Maternal Health Programs in the RS DSRS, point out that when applying Spearman's Rho statistic, an index of 0,641, therefore, there is a high positive direct relationship between both variables, concluding that if labor skills improve, the management of the indicators of said budget programs will also improve

Key words: Labor competencies, indicators, budget programs

I. INTRODUCCIÓN

En el presente apartado del Informe de Investigación, primero, se describe la realidad problemática, los trabajos previos y las teorías relacionadas al tema, a continuación, se incluye la formulación del problema, se precisa la justificación del estudio, en la parte final, se indican la hipótesis y los objetivos que guiaron el estudio.

1.1 Realidad Problemática

A nivel internacional

La investigación está referida a las variables: Competencias laborales y su impacto en indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal en una dependencia del Ministerio de Salud. En esta sección, se describe deductivamente la problemática que engloba a cada una de ellas, para luego precisar cómo la situación de una se relaciona con la de la otra.

Se parte de la idea que, hoy en día, la gestión del potencial humano de una institución envuelve las competencias laborales, esto significa que se requiere poseer personal “Competente” que evidencia capacidad para desarrollar sus funciones de manera eficiente y eficaz, lo cual implica que posea la preparación necesaria, de igual manera, que contribuya con su trabajo al logro de los objetivos institucionales, “porque [...] lo que hace la diferencia es la calidad del recurso humano que trabaja para ella y las estrategias que adopte para lograrlo” (INTECAP, 2003, en Morales, 2010, p. 7).

De otra parte, se puede señalar que en muchas empresas se generan problemas en relación a las competencias laborales cuando se pierde de vista que contar con un personal competente constituye una exigencia en el mercado laboral, aspecto elemental para un buen nivel de imagen institucional, además, un papel relevante en materia de recursos humanos, se maneja muy débilmente la idea “que cuando se habla de ser competente en el ámbito laboral, se refiere a los conocimientos (saber), actitudes, (saber ser) y habilidades (saber hacer) que posee una persona en relación a su desenvolvimiento profesional” (Herrera, 2015, p.8).

Para superar la problemática en torno a las competencias laborales es una exigencia para quienes gerencian la organización, asumirla como un paradigma para optimizar la gestión y el desarrollo del talento humano en las organizaciones inteligentes y exitosas, “en las que el proceso de adaptarse y adelantarse a los cambios del entorno se presenta como un factor determinante y una condición que pauta el crecimiento y desarrollo de dichas organizaciones en aras de lograr el éxito” (Castellanos, 2010, p. 4).

Realizando un análisis a nivel de continente se halla que muchos estados latinoamericanos asumieron enfoques tradicionales, burocráticos que han favorecido a la ineficacia y la falta de flexibilidad en la administración de la normatividad, generándose una cultura de carácter intraorganizacional que ha permitido actividades que lejos de responder a las exigencias actuales, por el contrario obstaculizan el logro de objetivos y estrategias nacionales.

Entonces, se requiere pues que en las organizaciones, empresas o entidades se afiance la idea que:

La competencia general de una ocupación como la posesión y el desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes que permiten, al individuo que la posee, la capacidad de desarrollar con éxito actividades de trabajo en su área profesional, adaptarse a nuevas situaciones y en muchos casos transferir su competencia a áreas profesionales próximas. (Ludeña, 2009, p. 14)

A nivel nacional

Asimismo, contar con organizaciones exitosas en el presente, no obedece tanto de la mejora en equipos tecnológicos, sino de la ruptura de esquemas por parte del gerente, de la adopción de nuevos paradigmas que cambien su manera de pensar y de proceder para ejercer una gestión con enfoque por resultados. En este contexto, el Ministerio de Economía y Finanzas desde el año 2012 viene formulando y autorizando los denominados Programas Presupuestales, en cada uno de los sectores.

Por su parte, en nuestro país, el Ministerio de Salud viene asumiendo prioritariamente como retos el aseguramiento universal y la descentralización; para alcanzarlos se imponen “nuevas tareas y funciones que los recursos humanos en salud deben desarrollar es decir, definir los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un trabajador de salud para alcanzar los resultados esperados de su desempeño” (Ministerio de Salud, 2011, p. 17). Estas ideas conducen a tener presente que es una exigencia alinear el desempeño del potencial humano que labora en este sector, en función a las competencias laborales que les permitan contribuir con los objetivos estratégicos de la institución.

A nivel local

Como se señaló, la investigación se realizó en el contexto de la Dirección Sub Regional de Salud, dependiente del Ministerio de Salud (MINSA) de Jaén, organismo cuyo accionar está enmarcado en los lineamientos de política en materia de salud desde la sede central de quien no sólo depende sino que además comparte trascendentes compromisos en la gestión de la política de salud.

Específicamente, estos programas se vienen implementando en el Ministerio de Salud y evaluando en consideración a las metas e indicadores, en el marco de un Presupuesto por Resultados. Dentro de los programas presupuestales se incluye al 0001 Articulado Nutricional y 0002 Salud Materno Neonatal, los mismos que requieren ser evaluados en base a sus indicadores. (Ministerio de Salud [MINSA], 2017, p. 2)

Sobre la problemática en relación a los programas presupuestales en el sector salud, no obstante los lineamientos nacionales para desarrollarlos óptimamente, “no todas las entidades públicas han asumido el sistema de presupuesto por resultados como el paradigma alternativo para mejorar la gestión pública; es una situación que se viene presentando en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén” (Calle, 2014, p. 15)

Además, “los programas presupuestales, el seguimiento del desempeño, las evaluaciones independientes, presentan deficiencias en su implementación y no cuentan con mecanismos efectivos para utilizar de manera sistemática la información de desempeño en el proceso presupuestario” (Delgado, 2013, p. 134). También, “la

programación presupuestal realizada por el MEF no está facilitando la implementación del PpR. Los límites a los créditos presupuestarios se asignan por pliego y por genéricas de gasto, lo cual mantiene un enfoque presupuestal incrementalista y basado en insumos” (Delgado, 2013, p. 135).

En ese contexto, el análisis de las competencias laborales y su impacto en los programas presupuestales articulado nutricional y salud materno neonatal, resulta una necesidad a fin de contar con un instrumento esencial para la programación y la gestión de los servicios de salud, para la priorización de los más álgidos problemas, de igual forma, para la adopción de decisiones orientadas a superar la problemática existente que imposibilita la mejora de la salud de la población más vulnerable del Perú.

El estudio se desarrolló sobre la idea base que las competencias laborales están conectadas con su impacto en los programas presupuestales seleccionados para el estudio, en esa perspectiva, el propósito principal de este estudio consistió en conocer el estado actual de la variable competencias laborales y su relación con los indicadores de los programas focalizados, por tratarse de un tema que requiere ser abordado mediante la investigación científica, asumiendo el compromiso de cumplirlo de acuerdo a los lineamientos establecidos.

1.2 Trabajos previos:

A Nivel Internacional:

Herrera (2015) con su investigación llamada “*Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango*”, tesis de grado presentada a la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, se planteó como objetivo general “determinar las competencias laborales que poseen los colaboradores del departamento de ventas de BIMBO, Huehuetenango como base para la productividad de la empresa” (p. 8), la investigadora arriba a la conclusión:

Se pudo determinar que no existe una diferencia significativa en los resultados pues los tres indicadores se encuentran dentro del rango alto de la ponderación. Por lo cual se deduce que el ser, saber y hacer están en los niveles altos de ponderación según el instrumento, esto indica que los niveles de conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas de los sujetos evaluados son satisfactorios para el puesto que desempeñan. (Herrera, 2015, p.9)

El trabajo de Herrera resultó importante porque ayudó a evaluar la variable competencias laborales considerando sus dimensiones e indicadores.

Morales (2010) y su investigación denominada “*Elaboración de las descripciones de puestos del departamento de asuntos regulatorios, basados en competencias laborales, en una empresa farmacéutica*”, tesis de maestría realizada en la Universidad de San Carlos de Guatemala, cuyo objetivo fue: “Elaborar las descripciones de puestos del Departamento de Asuntos Regulatorios, para que sirvan de modelo para el resto de Puestos de la Empresa y por lo tanto de base para la Gestión de Recursos Humanos en la empresa” (p. 44); su autora concluye: “Se elaboraron las Normas Técnicas de cada una de las Competencias Laborales del Departamento de Asuntos Regulatorios de la empresa, incluyendo: criterios de desempeño, campo de aplicación, evidencias de desempeño, evidencias por producto, evidencias por conocimiento y evidencias actitudinales” (p. 112). También, “Se elaboraron las Descripciones de Puestos del Departamento de Asuntos Regulatorios basados en Competencias Laborales, lo cual servirá de base para el proceso de reclutamiento, selección de personal, programas de capacitación, entre otras” (p. 112).

Se rescató de la investigación de Morales los aportes respecto a enfocar las competencias laborales dentro de la gestión del talento humano en una empresa, independientemente de la naturaleza de su actividad.

Medina (2010) en su trabajo de investigación “*Plan de mejoramiento de competencias laborales y estudio de clima organizacional en la empresa Radiólogos Asociados S.A.*”. El trabajo tiene como objetivo realizar por primera vez un estudio investigativo para identificar, analizar y determinar el nivel del clima organizacional

actual existente y de las competencias laborales de los directivos de Radiólogos Asociados S.A. de la ciudad de Pereira y Cartago. Su autora concluye principalmente:

En las competencias directivas que fueron evaluadas por los compañeros se observa que la competencia que se ve más fortalecida en el equipo directivo es conocimiento organizacional; de la misma manera se puede observar que la competencia más débil en el equipo directivo es impacto e influencia. (Medina, 2010, p. 12)

La tesis de Medina enfoca a las competencias laborales como una variable sujeta a mejora y como responsabilidad de quienes gestionan una empresa, aspecto que se tomó en cuenta en el presente estudio.

Mokthar (2017) with research “*A study of competencies that influence entrepreneur performance in retail business ventures in Malaysia*”. The objective is to determine competencies that need to be given greater emphasis in the training and development of potential new entrants in the field of entrepreneurship. Concludes: This study is positivist explanatory research with the objective of acquiring evidence in supporting an hypothesised relationship between two or more variables. A survey was carried out based on convenience sampling with 241 respondents from the Klang Valley area in Malaysia. They provided input based on their experience as active retail entrepreneurs identifying what they perceived as important competencies for the success of entrepreneurs in retail businesses.

Cusak (2014) “*Development of a Public Health Nurse Professional Practice Model Using Participatory Action Research*”, in the University of Manitoba. The intention of this study was to develop a model to support PHN practice in an urban Canadian city. The result was that RWG participants reported a shift in their practice, with greater awareness of theory. Participatory action research was essential in developing the framework and common language, and is a research methodology that should continue to be explored with nurses in Canada.

Corten (2014) with research “*Competence development and labour market benefits of internationally mobile students*”, concludes: The second contribution of this

doctoral thesis is that we measure the competence levels and labour market outcomes of formerly internationally mobile students who studied into a competence based educational programme with reference groups of formerly non-mobile students. We study the impact of study abroad and the impact of competence levels on the labour market outcomes while controlling for a number of other variables that might influence these variables.

A Nivel Nacional:

Casma (2015) y su estudio titulado: *“Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco – Lima, año 2015”*, tesis de maestría presentada a la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Lima, tuvo por objetivo “estudiar la relación de la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco – Lima, año 2015” (p. iv); su autor concluye: Los resultados indican que la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral se expresan predominantemente en un nivel medio. Asimismo, existe relación significativa entre las variables estudiadas” (Casma, 2015, p. iv)

La investigación precedente resulta importante porque relaciona las competencias en el personal con su desempeño en el trabajo, servirá para el tratamiento de la variable.

Marcillo (2014) con su investigación titulada: *“Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí”*, tesis doctoral sustentada en la Universidad particular Antenor Orrego de Trujillo cuyo objetivo fue “proponer un Modelo de Gestión por Competencias del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí” (p. ; la autora concluye:

La gestión del talento humano en las organizaciones públicas, está muy sensibilizada a la concepción de la persona que se maneja en ellas, a la filosofía administrativa implantada, a la tecnología empleada y al ambiente organizacional donde funcionan mismo que inciden sobre las organizaciones se vinculan entre sí produciendo formas de hacer y de

pensar que concuerdan la vida laboral en las organizaciones. (Marcillo, 2014, p. vii)

El estudio de Marcillo contiene conclusiones importantes porque permite entender la magnitud y alcances de la gestión por competencias en el trabajo.

Tanaka (2011) y su estudio titulado “*Influencia del presupuesto por resultados en la Gestión Financiera Presupuestal del Ministerio de Salud*”, tesis para optar el Grado de Magíster en Economía, presentada a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, estudió la influencia del presupuesto por resultados en el Ministerio de Salud, arribó a las siguientes conclusiones:

La regulación de la ejecución del gasto público, no contribuye a una gestión por resultados, toda vez que se orienta a los procedimientos y cumplimiento de normas y leyes, mas no a resultados tangibles en beneficio de la población con mayores necesidades. (Tanaka, 2011, p. 82)

Determinar una adecuada articulación entre la identificación de productos, los recursos disponibles, los planes estratégicos y actores, a fin de lograr una eficiencia y eficacia en la gestión financiera presupuestal, en la que, debieran integrarse en el análisis, los distintos actores involucrados en la cadena de valor que identifica o genera el producto. (Tanaka, 2011, p. 82)

La investigación de Tanaka es rescatable porque es una de las muy pocas abocadas al estudio de los programas presupuestales con los que se planifica financieramente en el sector salud, ámbito donde se realizará el trabajo de investigación.

A nivel local

Se ubicó a Calle (2014), con su investigación titulada “*Implementación de estrategia sobre el control de avance de metas físicas, para optimizar el logro de objetivos de los programas presupuestales en la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2014*”; tesis de maestría en gestión pública presentada a la Universidad César Vallejo, su

objetivo general fue “implementar una estrategia sobre el control de avance de metas físicas para optimizar el logro de objetivos de los programas presupuestales en la Dirección Sub Regional de Salud Jaén” (p. vi); el investigador concluye:

Según la percepción del 70% de trabajadores es de nivel medio y para el 30% es de nivel alto; de lo que se puede inferir que los Programas Presupuestales de la DISA Jaén, han alcanzado un nivel medianamente aceptable de logro de resultados pudiendo ser óptimos si se desarrollara un proceso de control de avance de metas pertinente, con lo que se estaría atendiendo a cabalidad los requerimientos de la población. (Calle, 2014, p. vii)

La investigación de Calle es particularmente importante no sólo porque se realizó en el ámbito local sino también porque aborda los programas presupuestales en el mismo contexto seleccionado en la presente investigación.

13 Teorías relacionadas al tema

131 Fundamentos teóricos sobre las variables

13.1.1 Teoría de las competencias

La teoría de las competencias se explica en los términos siguientes:

David McClelland y sus seguidores han desarrollado una teoría motivacional basada en tres tipos de orientación aprendidos. En otras palabras los motivos que impulsan a actuar a la gente son aprendidas a temprana edad, lo cual no impide que se puedan cambiar posteriormente. Tales motivos no están ordenados jerárquicamente como en el caso de las teorías de Maslow y Alderfer. Ellos son la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación. (Candela, 2008, p. 3)

A.- *Necesidad de logro*: Las investigaciones de McClelland lo llevaron a concluir que todo gerente debería tener una alta necesidad de logro. La personalidad con una alta motivación de logro se caracteriza por los siguientes rasgos de comportamiento:

- Prefieren aquellas situaciones en las cuales puedan tener una mayor responsabilidad personal por los resultados.
- Tienden a fijarse metas moderadamente elevadas en las cuales puedan asumir riesgos calculados.
- Desean obtener una retroalimentación a corto plazo acerca de su desempeño. (Candela, 2008, p. 3)

B.- *Necesidad de poder*: La persona con alta motivación de poder busca influir en el comportamiento de las demás. A diferencia de la persona orientada a la necesidad de logro, que trata de hacer las cosas por sí misma, la persona orientada hacia la motivación de poder busca hacer las cosas a través de los demás.

De acuerdo a McClelland hay dos tipos de necesidad de poder:

- Poder personal: Consiste en el ejercicio personal del poder para satisfacer impulsos individuales.
- Poder socializado: Consiste en el ejercicio institucionalizado del poder para beneficio de los demás. (Candela, 2008, p. 4)

También se ha formulado la *teoría del recurso y las capacidades*, y la teoría de la gestión del conocimiento las mismas que plantean:

Es necesario visualizar a la empresa como un conjunto de recursos, capacidades y aptitudes centrales heterogéneos que pueden utilizarse para crear una ventaja con relación a otras empresas del mercado. Lo anterior supone que cada empresa tiene recursos y capacidades que no poseen otras empresas. [...] En esencia, esta nueva panorámica basa la estrategia en términos de una posición competitiva única, más que en la eficacia operativa. (Cruz y Vega, 2010, p. 2)

La Gestión del conocimiento es, la gestión de los activos intangibles que generan valor para la organización. [...] Por lo tanto, la Gestión del Conocimiento tiene en el aprendizaje organizacional su principal herramienta. La Gestión del Conocimiento es un concepto dinámico o de flujo. Podemos agregar que es un conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. (Cruz y Vega, 2010, p. 4)

13.1.2 Teorías sobre los programas presupuestales

En este tema se incluirán el paradigma de la nueva gestión pública (NGP) y el modelo de presupuesto por resultados, al respecto, se afirma:

La nueva gestión pública persigue la creación de una administración eficiente y eficaz, es decir, una administración que satisfaga las necesidades reales de los ciudadanos al menor coste posible, favoreciendo para ello la introducción de mecanismos de competencia que permitan la elección de los usuarios y a su vez promuevan el desarrollo de servicios de mayor calidad. Todo ello rodeado de sistemas de control que otorguen una plena transparencia de los procesos, planes y resultados. (Delgado, 2013, p. 10)

El presupuesto por resultados forma parte de una reforma más amplia de la administración pública que busca lograr una gestión por resultados, la cual se enmarca en las nuevas perspectivas descritas anteriormente. [...] El objetivo del presupuesto por resultados es mejorar la eficiencia y eficacia del gasto público estableciendo un vínculo entre el financiamiento de las entidades del sector público y su desempeño, utilizando sistemáticamente la información sobre resultados. El modelo de presupuesto por resultados en su forma más elemental pretende garantizar que al elaborar el presupuesto del gobierno, las personas que toman decisiones clave tengan en cuenta sistemáticamente los resultados a los que apunta el gasto. (Delgado, 2013, p. 14)

13.2 Las competencias laborales

13.2.1 Concepto

En principio, el término competencia en el campo laboral constituye “una cualidad personal e intransferible que está referida a la realización de un trabajo determinado, con un nivel de calidad aceptable, y en un ambiente de trabajo apropiado” (Martínez y Martínez, 2009, p. 6).

Por lo general “se constituyen en recursos permanentes que las personas no sólo pueden utilizar en su vida laboral, sino que les permiten desempeñarse de manera adecuada en diferentes espacios y, lo que es muy importante, seguir aprendiendo” (Ministerio de Educación de Colombia, 2008, p. 6).

Más específicamente en el campo laboral está referido al “conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas u actitudes que son aplicables al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad y eficiencia esperados por el sector productivo” (Morales, 2010, p.9).

También se le concibe como un “conjunto de conocimientos y cualidades profesionales necesarios para que un empleado desempeñe con éxito un conjunto de funciones o tareas y por extensión el conjunto de conocimientos y cualidades necesarias para desarrollar con éxito el negocio de una empresa” (Cruz y Vega, 2010, p. 6).

1.3.2.2 Tipos de competencias

Sobre el tema, se considera que hay un conjunto de clases de competencias:

“1. *Motivación*. Los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones “dirigen, controlan y seleccionan” el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo aleja de otros” (Morales, 2010, p. 16).

“2. *Características*. Los motivos y las características son operarios intrínsecos o “rasgos supremos” propios que determinan cómo se desempeñan las personas a largo plazo en sus puestos sin una supervisión cercana” (Morales, 2010, p. 16).

“3. *Concepto propio*. Las actitudes, valores o imagen propia de una persona. Los valores de las personas son motivos reactivos que predicen cómo se desempeñarán en sus puestos a corto plazo y en situaciones donde otras personas están a cargo” (Morales, 2010, p. 16).

“4. *Conocimiento*. Información que una persona posee sobre áreas específicas. Es una competencia compleja. La memoria de los hechos específicos es menos importante que saber cuáles son los hechos relevantes para un problema determinado, y dónde encontrarlos cuando se necesitan” (Morales, 2010, p. 16).

5. *Habilidad*. La capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental. Las competencias cognoscitivas incluyen pensamiento analítico [...] y pensamiento conceptual [...]. (Alles, 2000, citado en Morales, 2010, p. 16).

13.2.3 Dimensiones

“Las tres dimensiones de las Competencias *el saber* conocimientos técnicos y de gestión. *El hacer* habilidades innatas y fruto de la experiencia y el aprendizaje. *El ser* actitudes personales, comportamientos, Valores motivación” (Martínez, 2010, p. 9).

Por su parte, Díaz (s/f) considera dos dimensiones en las competencias laborales:

“*Competencias básicas*”, que incluye los indicadores:

Habilidades básicas: lectura, redacción, aritmética y matemáticas, expresión y capacidad de escuchar. *Aptitudes analíticas*: pensar creativamente, tomar decisiones, solucionar problemas, procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información, saber aprender y razonar. *Cualidades personales*: responsabilidad, autoestima, sociabilidad, gestión personal, integridad y honestidad. (Díaz, s/f, p. 3)

Dentro de esta dimensión es oportuno hacer precisiones sobre sus indicadores:

Comunicación y capacidad de escucha: La comunicación como proceso y facultad humana permite interactuar con los demás haciéndoles llegar nuestros mensajes y recibiendo los que ellos nos envían; debe complementarse con la *capacidad de escucha* o llamada *escucha activa* “consiste en una forma de comunicación que demuestra al hablante que el oyente le ha entendido” (García 2009, p. 1).

Creatividad y toma de decisiones: En principio, la creatividad puede concebirse como la capacidad para generar nuevas ideas; en tanto, la toma de decisiones “es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos” (Pedraza, 2014, p. 2).

Responsabilidad y autoestima: La responsabilidad “es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral” (Figuroa, 2013, p. 3). De otra parte, “la autoestima es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter” (Figuroa, 2013, p. 5).

“Competencias transversales”, que comprende los indicadores:

Gestión de recursos: Tiempo, dinero, materiales y distribución, personal.

Relaciones interpersonales: Trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio a clientes, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas.

Gestión de información: Buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar computadores.

Comprensión sistémica: Comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeño, mejorar o diseñar sistemas.

Dominio tecnológico: Seleccionar tecnologías, aplicar tecnologías en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipos. (Díaz, s/f, p. 3)

Ampliando la información sobre sus indicadores se tiene:

Gestión de recursos: Involucra la capacidad para manejar el tiempo personal disponible, también los ingresos que se perciben, los recursos materiales de que se dispone en el centro de trabajo, en general, capacidad para gestionar los medios que están a nuestro alcance y aquellos que deben conseguirse,

Relaciones interpersonales: Se refiere a la capacidad para interactuar con los demás, trabajar en equipo, compartir sus saberes, atender con calidad y calidez al público o a los clientes, asimismo, evidenciar capacidad de liderazgo, habilidad para negociar y realizar tareas con diferentes personas.

Gestión de información: Dado que vivimos en una sociedad donde fluye constantemente la información, este indicador se refiere a la habilidad para buscar y valorar información, organizar y usar sistemas de información, y recursos como computadores.

Comprensión sistémica: Hacer referencia a la capacidad para enfocar los hechos y procesos de manera sistémica, entendiendo que los fenómenos no están aislados sino que son sistemas o están formando sistemas.

Dominio tecnológico: Hace referencia a la capacidad para seleccionar usar las TIC, saber cómo funcionan, cómo darles mantenimiento y reparar los equipos.

Luego del análisis de los aportes de los autores, en el contexto de la investigación se asumieron las dimensiones consideradas por Díaz (s/f).

1.3.2.4 Beneficios de una gestión por competencias

Aplicar la gestión por competencias resulta beneficiosa por las razones siguientes:

- “Alinea la gestión de los recursos humanos a la estrategia del negocio y aumenta su capacidad de respuesta ante nuevas exigencias del mercado” (Marcillo, 2015, p.27).
- “Definen las conductas de éxito que requiere cada posición a través de perfiles profesionales que favorecen a la productividad” (Marcillo, 2015, p. 27).
- “Facilita el empleo de un dialecto común en toda la empresa. Es más comprensible para todos los implicados y muestra claramente que se espera de cada uno de ellos, qué competencias y qué resultados se esperan obtener” (Marcillo, 2015, p. 27).
- “Se orienta a resultados. Se busca que el personal logre los mejores resultados y que estos estén orientados hacia la consecución de los objetivos planteados por la empresa” (Marcillo, 2015, p. 28).
- “El enfoque por competencias se considera como un buen predictor del comportamiento futuro. Se trata de ligar los comportamientos exitosos del pasado con el futuro, [...] es decir éste enfoque acepta y fomenta la posibilidad de aprender” (Marcillo, 2015, p. 28).
- “Posibilita desarrollar a las personas y a los equipos. Puesto que facilita la identificación de puntos débiles en las personas y los departamentos y permite la intervención de mejoras que garantizan los resultados” (Marcillo, 2015, p.28).

About the topic from Abas and Imam (2016) “that not all categories of employability skills are relevant to the employees to advance their contextual performance and become successful in work place”. “However, employees who have competencies in specific employability skills that are aligned with their contextual behaviors will put them in an advantageous position to stay and progress in workplaces and become attuned to the challenging demands of different work situations” (p. 124).

133 Los programas presupuestales

133.1 Concepto

Para el Gobierno Regional de San Martín, “un programa consiste en la provisión de un conjunto de productos (bienes y servicios que reciben sus beneficiarios), mediante el desarrollo de actividades articuladas, que atacan las principales causas de un problema específico que afecta a una población objetivo” (Región San Martín, 2011, p. 19)

Un programa presupuestal es entendido como “una categoría presupuestaria. Es un instrumento de PpR. Es la unidad de programación de las acciones de las entidades públicas” (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2014). También se afirma:

Es una unidad de programación de las acciones de las entidades públicas, las que integradas y articuladas se orientan a proveer productos (bienes y servicios), para lograr un Resultado Específico a favor de la población y así contribuir al logro de un Resultado Final asociado a un objetivo de la política pública. (MEF, 2016, p. 1)

“Conjunto de acciones orientados a gerenciar el programa presupuestal para el logro de los objetivos y resultados; incluye procesos de planificación, programación, monitoreo, supervisión, evaluación y control del programa presupuestal” (Dirección Regional de Salud del Cusco, 2016, p. 5). Finalmente,

Un Programa Presupuestal(PP) es un instrumento del Presupuesto por Resultados y la unidad de programación de las acciones de las entidades públicas, las que integradas y articuladas se orientan a proveer productos, para el logro de un resultado específico en la población y así contribuir al logro de un resultado final asociado a un objetivo de política. (MEF, 2014, p. 17)

Finalmente, es oportuno precisar que los PP no son: “Registro ordenado de las actividades actuales de la entidad empleando las categorías presupuestales; registro de la totalidad de competencias de la entidad, utilizando las categorías presupuestales, ni registro de la estructura organizacional de la entidad, utilizando las categorías presupuestales” (Cal e, 2014, p. 31)

1.3.3.2 Clases de programas presupuestales

Simples estructuralmente: No son parte de un subprograma y pasan directamente a las actividades o los proyectos. *Complejos estructuralmente:* Pasan a los subprogramas y de ahí a las actividades o proyectos. *Simples institucionales:* Son ejecutados por un sólo organismo; de acuerdo a su estructura: *Nacionales:* Abarcan todo el país o en una gran proporción. *Regionales:* Integran sólo una o tres regiones. *Funcionamiento:* Su objetivo es la producción de bienes o la prestación de servicios, mediante el empleo de la capacidad instalada. *Transferencia de capital:* Son intermediarios para el traslado de recursos financieros hacia las personas o entidades que los van a consumir. *Financieros:* Generan una transacción bilateral y no producen bienes o servicios. *Temporales:* Es una ejecución transitoria durante algunos periodos. *Permanentes:* Se ejecutan todo el tiempo.

1.3.3.3 Ventajas y desventajas de los programas presupuestales

Planificar mediante el modelo de programas presupuestales genera ventajas, se precisa:

Coloca ciudadano como objetivo principal. Vincula planificación con presupuesto. Permite identificar duplicidades. Prioriza lo potencialmente efectivo (reduce la inercia). Mejora la focalización (cobertura de brechas de productos). Genera una agenda de definición y seguimiento de indicadores. La da “evaluabilidad” al gasto público (se esclarece la lógica causal y la forma en que se van a medir las cosas). Señaliza las prioridades y la articulación de los niveles de gobierno hacia el logro de resultados nacionales. (Carrasco, 2015, p. 12)

Dentro de las desventajas, se señalan:

Debido a que la medición de resultados está basada en aquellas actividades gubernamentales que pueden catalogarse como cosas hechas, puede prestarse a confusiones por parte del programador del presupuesto, bien porque las metas que elija no sean representativas, o porque las cosas realizadas no sean aplicables a algún programa. Ocasiona que se pueda pensar que todas las actividades estatales sean medibles, aun cuando muchas de ellas sean realmente inmateriales, haciendo que pueda dársele demasiado interés a algo que no lo tiene, o por el contrario, despreocuparse de las actividades de vital importancia. (Turmero, 2015, p.2)

1.3.3.4 Programas presupuestales focalizados en la investigación

Como se ha precisado, el presente estudio abordó los programas presupuestales del MINSA - Jaén a los siguientes:

0001 Programa Articulado Nutricional: El Programa Presupuestal tiene como resultado final reducir la desnutrición crónica en los niños menores de cinco años, a través de productos orientados a familias saludables con conocimientos para el cuidado infantil, lactancia materna exclusiva y la adecuada alimentación y protección del menor de 36 meses, niños con vacuna completa y niños con CRED completo según su edad. (MEF, 2017, p.1)

0002 Salud Materno Neonatal: El Programa Presupuestal tiene como resultado final mejorar la salud materno neonatal a través de las intervenciones orientadas a la salud reproductiva, salud sexual, métodos de planificación familiar, atención a gestantes en el parto ante diversas situaciones como no quirúrgicas, quirúrgicas y con complicaciones; asimismo se brinda atención al recién nacido normal y con complicaciones. (MEF, 2017, p. 1)

1.3.3.5 Importancia

Los programas presupuestales (PP) resultan significativos porque posibilitan:

“Identificar y asignar recursos en aquellos productos (bienes y servicios) que inciden en el logro de resultados que beneficien a la población” (MEF, 2016, p. 1).

“Evaluar el gasto público bajo una lógica causal: permiten esclarecer la lógica causal entre los productos (bienes y servicios) que se proveen a la población y sus resultados, y establecer indicadores para su medición” (MEF, 2016, p. 1).

“Articular esfuerzos entre los niveles de gobierno a través de la implementación de un PP con articulación territorial, que permita obtener mejores y mayores resultados y generar un mayor aprendizaje entre las diferentes entidades de los tres niveles de gobierno” (MEF, 2016, p. 1).

13.3.6 Dimensiones

Analizada la información existente, se adoptaron como dimensiones de la presente variables, las consideradas por Calle (2014) y son:

Refleja un *resultado específico* (derivado de un problema observado y cuantificado sobre una población determinada), el cual se define como el cambio que se busca alcanzar sobre una población objetivo, contribuyendo de esta forma, al logro de un *resultado final*.

Para lograr dicho resultado específico se requiere la provisión de productos entregados a la población priorizada, siendo necesario considerar los denominados *indicadores de desempeño*, tanto para el programa articulado nutricional y el programa de salud materno neonatal.

Los *indicadores de desempeño*: Constituyen “la expresión cuantitativa construida a partir de una serie de variables objetivas y medibles que proporcionan un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con las acciones del programa y monitorear resultados” (Isotools, 2015, p. 1).

14 Formulación del Problema:

¿Qué relación existe entre el nivel de percepción de las Competencias laborales y los indicadores de los Programas Articulado Nutricional y Salud Materno Neonatal en la D. S. R. S. Jaén - 2018?

15 Justificación del estudio

La investigación se originó en el hecho de que las variables competencias laborales y programas presupuestales encierran una problemática individual sobre la base de que la primera impacta en la segunda, buscando calcular el grado de correlación, en el contexto de la Dirección Sub Regional de salud de Jaén, en tal sentido, el estudio reportó beneficios en los aspectos siguientes:

A nivel teórico la investigación desarrollada se justifica porque buscó determinar la relación de las competencias laborales en los indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal, particularmente, en el ámbito de la Dirección sub Regional de Salud (DISA) Jaén, además, considerando que existe un amplio marco teórico basado en los lineamientos de política nacional en materia de salud de la población, sin dejar de lado la orientación que deben recibir por parte de los altos mandos.

A nivel práctico, los resultados obtenidos permitieron visualizar mejoras en las competencias laborales como elemento fundamental para asegurar la evaluación de los indicadores y el logro de metas en una entidad muy importante como es la Dirección Sub Regional de Salud Jaén.

A nivel metodológico, la investigación aportó nuevos conocimientos, complementarios a los ya existentes, que servirán como referente y base para posteriores trabajos de investigación referidos a la relación entre las competencias laborales y los programas presupuestales, variables importantes para que la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, introduzca mejoras para asegurar un servicio de calidad al público usuario, ya que contará con colaboradores eficaces, competentes y con conocimientos innovadores.

1.6 Hipótesis

H₁: A mayor nivel de percepción de las competencias laborales, mayor nivel de percepción de indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal en la D. S. R. S. Jaén - 2018.

H₀: A menor nivel de percepción de las competencias laborales, menor nivel de percepción de indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal en la D. S. R. S. Jaén - 2018.

1.7 Objetivos:

1.7.1 Objetivo General:

Determinar la relación de la percepción de las competencias laborales y los indicadores de los Programas Articulado Nutricional y Salud Materno Neonatal en la D. S. R. S. Jaén - 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos:

- a. Identificar el nivel de percepción de las competencias laborales en la D. S. R. S. Jaén - 2018.
- b. Diagnosticar el nivel de percepción de los indicadores de los Programas Articulado Nutricional y Salud Materno Neonatal en la D. S. R. S. Jaén - 2018.
- c. Estimar la relación entre las competencias laborales y los indicadores de gestión de los Programas Articulado Nutricional y Salud Materno Neonatal en la D. S. R. S. Jaén - 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La investigación desarrollada se enmarcó en la clase de investigación pura o básica porque “busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos existentes acerca de la realidad” (Universidad Señor de Sipán, 2014, p. 102).

Asimismo, aplicó el diseño no experimental correspondiente al descriptivo correlacional ya que se orientó a establecer la relación entre la variable competencias laborales y programas articulado nutricional y salud materno neonatal en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén; para ello se empleó el esquema:

$$M = X_1 \text{ ————— } Y_1$$

Fuente: (UCV, 2015, p. 75)

Donde:

- M** = Muestra (trabajadores seleccionados)
- X₁** = Evaluación de la variable competencias laborales
- Y₁** = Evaluación de la variable indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal

2.2 Variables, operacionalización

En la investigación se asumieron como variables:

Variable 1: Competencias laborales

Variable 2: Indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal

2.2.1 Definición conceptual

Variable 1: Competencias laborales

“Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas u actitudes que son aplicables al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad y eficiencia esperados por el sector productivo” (Morales, 2010, p. 9)

Variable 2: Indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal

Un Programa Presupuestal (PP) es un instrumento del Presupuesto por Resultados y la unidad de programación de las acciones de las entidades públicas, las que integradas y articuladas se orientan a proveer productos, para el logro de un resultado específico en la población y así contribuir al logro de un resultado final asociado a un objetivo de política. (MEF, 2014, p. 17)

2.2.2 Definición operacional

Variable 1: Competencias laborales

Es la capacidad real para llevar a cabo exitosamente su actividad laboral, evaluada en los trabajadores de la DSRS de Jaén, en base a sus competencias básicas y sus competencias transversales.

Variable 2: Indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal

Es la administración de un programa presupuestal como categoría presupuestaria, evaluada en la DSRS de Jaén teniendo en cuenta sus dimensiones: Programa Articulado Nutricional y Salud Materno Neonatal

2.2.3 Operacionalización de variables

Para evaluar las variables se presenta a continuación la operacionalización correspondiente:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS O ITEMS	CATEGORÍA / ESCALA	TECNICA / INSTRUMENTO
V. 1: COMPETENCIAS LABORALES	Competencias básicas	Comunicación y capacidad de escucha	1.¿Qué nivel existiría respecto a “cercanía de la comunicación entre compañeros de trabajo”; que impacta en la gestión de los Programas PAN y SMN?	Muy Alto (5) Alto (4) Medio (3) Bajo (2) Muy Bajo (1)	Encuesta / Cuestionario
			2.¿Qué nivel existiría respecto a “sus opiniones son tomadas en cuenta por sus jefes y compañeros que impacta en la gestión de los Programas PAN y SMN?		
			3.¿Qué nivel existiría respecto al “respeto a las opiniones de sus compañeros, aunque no esté de acuerdo con ellas”; que impacta en la gestión de los Programas PAN y SMN?		
		Creatividad y toma de decisiones	4.¿Qué nivel existiría respecto a “recibe atención de sus compañeros” que impacta en la gestión de los Programas PAN y SMN?		
			5.¿Qué nivel existiría respecto a la promoción de la creatividad en el personal que impacta en la gestión de los Programas PAN y SMN?		
		Responsabilidad y autoestima	6.¿Qué nivel existiría respecto a la “participación de todos en la toma de decisiones”; que impacta en la gestión de los Programas PAN y SMN?		
			7.¿Qué nivel existiría respecto a “todos cumplen responsablemente sus funciones y tareas”; que impacta en la gestión de los Programas PAN y SMN?		
			8.¿Qué nivel existiría respecto a “Se considera valorado por todos los compañeros de su centro de trabajo; que impacta en la gestión de los Programas PAN y SMN?		
	Competencias transversales	Gestión de recursos	9.¿Qué nivel existiría respecto a “saber aprovechar al máximo los recursos materiales para cumplir con su trabajo”; que impacta en la gestión de los Programas PAN y SMN?		
			10.¿Qué nivel existiría respecto a “Considera que el tiempo es un recurso valioso y lo usa óptimamente”; que impacta en la gestión de los Programas PAN y SMN?		
		Relaciones interpersonales	11.¿Qué nivel existiría respecto a “mantiene buenas relaciones con sus compañeros”; que impacta en la gestión de los Programas PAN y SMN?		
			12.¿Qué nivel existiría respecto a “evita molestarse cuando sus compañeros le hacen bromas pesadas”; que impacta en la gestión de los Programas PAN y SMN?		
		Gestión de información	13.¿Qué nivel existiría respecto a “Comparte información con sus compañeros”; que impacta en la gestión de los Programas PAN y SMN?		
			14.¿Qué nivel existiría respecto a “está enterado de las funciones que cumplen sus compañeros”; que impacta en la gestión de los Programas PAN y SMN?		
		Comprensión sistémica	15.¿Qué nivel existiría respecto a “Considera que su trabajo contribuye con el desarrollo de la institución” que impacta en la gestión de los Programas PAN y SMN?		
			16.¿Qué nivel existiría respecto a “Se esfuerza por contribuir con la buena imagen de la institución donde labora; que impacta en la gestión de los Programas PAN y SMN?		
		Dominio tecnológico	17.¿Qué nivel existiría respecto a “Considera que debe manejar bien los equipos y máquinas para mejorar su trabajo”; que impacta en la gestión de los Programas PAN y SMN?		
			18.¿Qué nivel existiría respecto a “se esfuerza por estar actualizado en el manejo de las TIC” ;que impacta en la gestión de los Programas PAN y SMN?		

V. 2: GESTIÓN DE PROGRAMAS	Programa Articulado Nutricional	Indicadores de desempeño	1. ¿Qué indicadores de gestión calificarían, al “Programa Articulado Nutricional”; teniendo en cuenta el actual nivel de Competencias Laborales de sus trabajadores en la DISA Jaén 2018?	Indicadores Muy Bueno (5) Bueno (4) Regulares (3) Deficiente (2) Muy deficiente (1) ESCALA ORDINAL	Reporte / Ficha de reporte técnico
	Salud Materno Neonatal	Indicadores de desempeño	2. ¿Qué indicadores de gestión calificarían al “Programa Salud Materno Neonatal”, teniendo en cuenta el actual nivel de Competencias Laborales de sus trabajadores en la DISA Jaén 2018?		

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

En el desarrollo de la investigación se asumió como población teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- a. Lugar:** Jaén.
- b. Período:** Febrero – abril 2018.
- c. Dimensiones:** Competencias básicas, Competencias transversales; Programa Articulado Nutricional y Salud Materno Neonatal.
- d. Unidad Muestral / Unidad de Análisis:** Trabajadores con período mayor a un año, en este caso suman 32.

2.3.2 Muestra

El número de unidades muestrales es de 32 trabajadores seleccionados de manera no probabilística, a criterio y conveniencia de la investigadora ya que: “Se trata de un proceso en el que el investigador selecciona directa e intencionadamente los individuos de la población. El caso más frecuente de este procedimiento el utilizar como muestra los individuos a los que se tienen fácil acceso” (Universidad Nacional de Entre Ríos, 2007, p. 3).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad

2.4.1 Técnicas e instrumentos:

En el proceso de desarrollo del trabajo de investigación resultó conveniente emplear las siguientes técnicas, instrumentos y fuentes de información:

Como técnica se utilizó a *la encuesta y la entrevista*. La encuesta permitió recoger información sobre las competencias laborales desde la percepción de los trabajadores, la entrevista sirvió para acopiar datos sobre la gestión de los programas presupuestales en la DISAJaén.

Como instrumentos necesarios para el recojo de información se consideró: El *questionario* dirigido a los trabajadores de la Oficina de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental. La *guía de entrevista* se aplicó a los 3 jefes responsables en dicha oficina.

2.4.2 Validez y confiabilidad

Los instrumentos de recolección de datos fueron elaborados por la investigadora; previa a su aplicación a las unidades de análisis seleccionadas, se identificaron sus propiedades en relación a su validez y confiabilidad.

En cuanto a la *validez* de los instrumentos se realizó teniendo en cuenta su contenido y se sujetó a juicio de expertos seleccionados por ser reconocidos profesionales con amplio conocimiento sobre las variables, los mismos que asumieron el compromiso de revisarlos y luego emitieron su aprobación mediante un informe de validación.

Referente a la *confiabilidad*, se comprobó a través de la administración de la prueba estadística Alfa de Cronbach, en dicho proceso fue muy necesario emplear el programa estadístico SPSS.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos de acopio de datos fueron tratados y procesados. Primeramente, según los objetivos específicos se analizó la información acerca de cada una de las variables para examinar el nivel, tanto de las competencias laborales como el de los indicadores de los programas, tarea en la que resultó muy útil la **estadística descriptiva** para presentar los resultados porcentuales en tablas y figuras estadísticas. En segundo lugar, se determinó la relación existente entre las variables intervinientes en el ámbito elegido; para cumplir con esta etapa se requirió realizar la comprobación de hipótesis formulada acudiendo a la **estadística inferencial**, es decir, apreciar el impacto de la variable competencias laborales en los indicadores de los programas seleccionados.

2.6 Aspectos éticos

Durante el proceso investigativo, la responsable del estudio cumplió con la exigencia de respetar la autoría, es decir, los derechos reservados de los autores citados en el contenido del informe de investigación, además, se consideró la disposición de las fuentes informantes (trabajadores) para responder los instrumentos y brindar su percepción sobre las variables, protegiendo en todo momento su identidad; finalmente, se citó y registró información de fuentes confiables, en concordancia con las reglas APA.

III. RESULTADOS

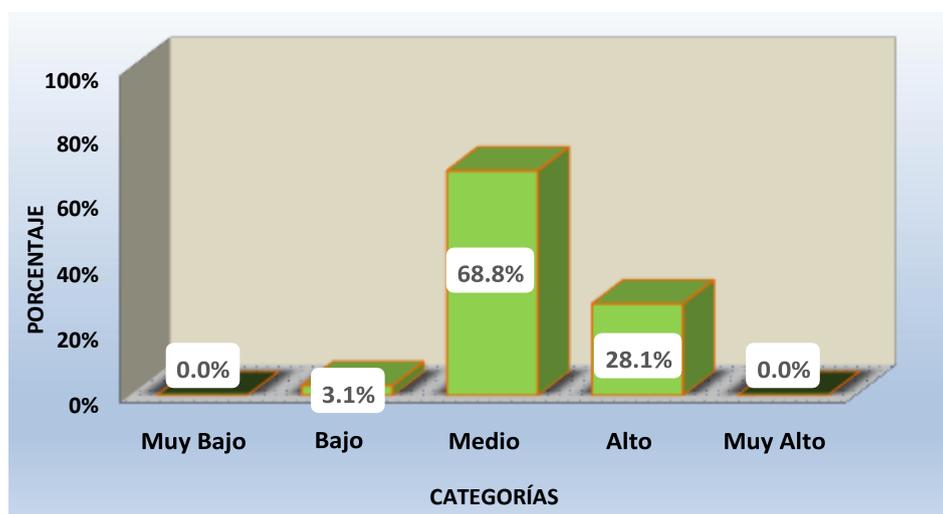
En este apartado se presentan los resultados obtenidos, organizados de acuerdo a los objetivos específicos propuestos

Objetivo 1: Identificar el nivel de percepción de las competencias laborales en la D. S. R. S. Jaén - 2018.

Tabla 1: Nivel de percepción de las competencias laborales según los trabajadores de la Oficina Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental

Nivel	Categorías	fi	%	(fi x Categorías)
Muy Bajo	1	0	0.0%	0
Bajo	2	1	3.1%	2
Medio	3	22	68.8%	66
Alto	4	9	28.1%	36
Muy Alto	5	0	0.0%	0
TOTAL		32	100.0%	104/32

Fuente: Cuestionario para medir las competencias laborales.



Fuente: Tabla 1

Figura 1: Nivel de percepción de las competencias laborales según los trabajadores de la Oficina Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental

Descripción e interpretación.

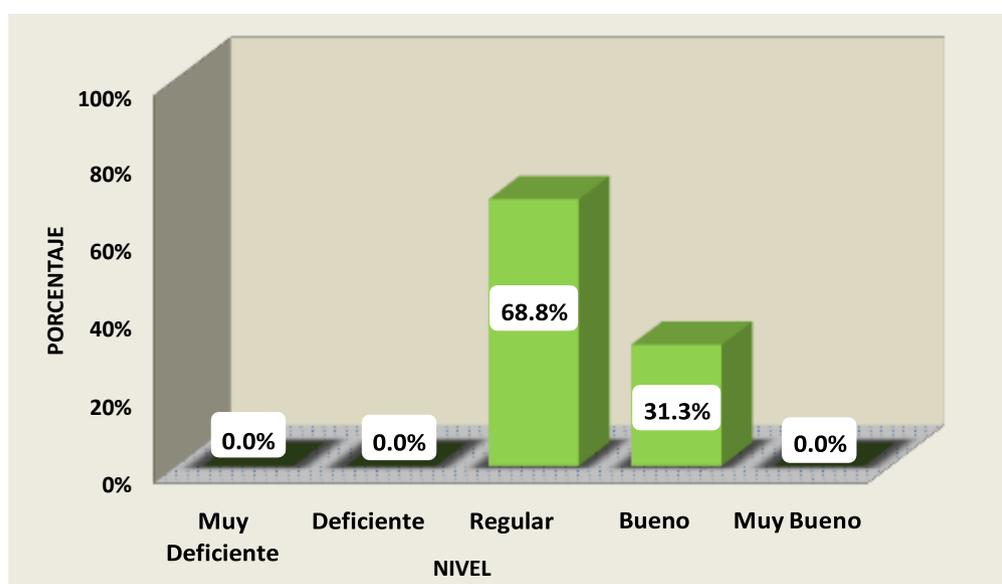
En la Tabla 1 se registra los resultados del nivel de competencias laborales en la Oficina Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental. Se aprecia que el 3,1% de los encuestados las evalúa de nivel bajo, el 68,8% de nivel medio y el 28,1% de nivel alto. Deduciendo que según percepción de la mayoría de trabajadores de esta oficina falta fortalecer aún más las competencias laborales *básicas* (comunicación, creatividad y toma de decisiones y responsabilidad y autoestima) y las competencias *transversales* (Gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión de información, comprensión sistémica y dominio tecnológico).

Objetivo 2: Diagnosticar el nivel de percepción de los indicadores de los Programas Articulado Nutricional y Salud Materno Neonatal en la D. S. R. S. Jaén - 2018.

Tabla 2: Nivel de percepción de los indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal, según reportes técnicos

Nivel	Categoría	fi	%	(fi x Categoría)
Muy Deficiente	1	0	0.0%	0
Deficiente	2	0	0.0%	0
Regular	3	22	68.8%	66
Bueno	4	10	31.3%	40
Muy Bueno	5	0	0.0%	0
TOTAL		32	100.0%	106/32

Fuente: Reportes sobre indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal



Fuente: Tabla 2

Figura 2: Nivel de percepción de los indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal, según reportes técnicos

Descripción e interpretación.

En la Tabla 2 se presenta los resultados del nivel alcanzado por los indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal según reportes técnicos. Se observa que el 68,8% de indicadores se evalúan en el nivel regular y el 31,3% en el nivel bueno. Infiriendo que la mayoría de indicadores de desempeño en la gestión de estos dos programas presupuestales a cargo de la DISA Jaén se califican de manera regular, por tanto, deben ser mejorados.

Objetivo 3: Estimar la relación entre las competencias laborales y los indicadores de gestión de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal en la D. S. R. S. Jaén – 2018.

Tabla 3:

Correlación entre las competencias laborales y los indicadores del programa articulado nutricional.

			Competencias laborales	Programa Articulado nutricional.
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
Programa Articulado nutricional.	Programa Articulado nutricional.	Coefficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

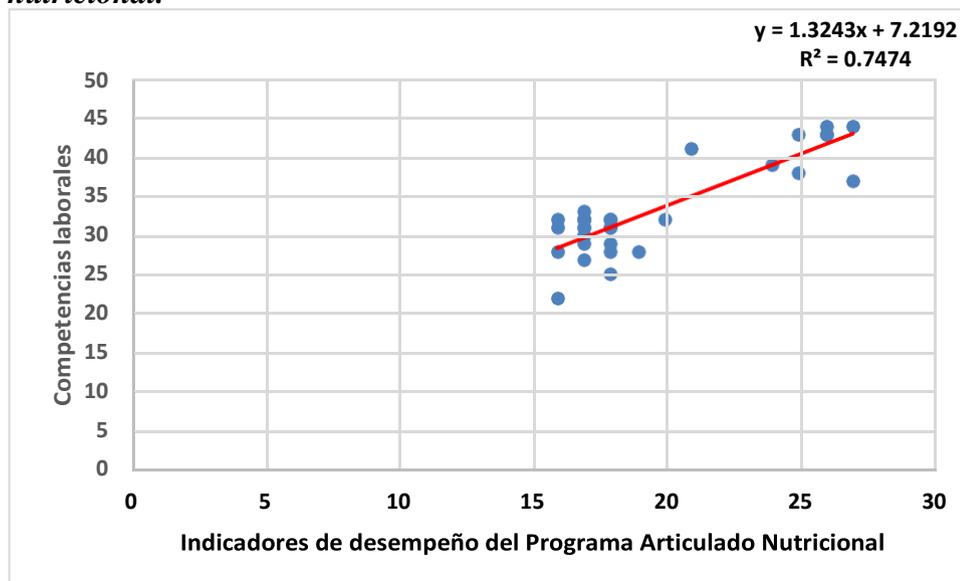
Fuente: cuestionario para medir las competencias laborales y reportes de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal

Descripción e interpretación.

En la Tabla 3, se observa que existe una correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre las dos variables. Puesto que, el valor de correlación de Rho de Spearman entre la variable “competencias laborales” y la gestión “programa articulado nutricional”, tienen un índice de 0,643. Además, el valor (asintótica) $p = 0,00$ es menor que el nivel de significancia 0,01. Del mismo modo, como el valor obtenido del estadístico se encuentra dentro del rango $<0,60; 0,89>$ se asume que existe relación directa alta entre variable y dimensión. Por lo tanto, se concluye que existen indicios de correlación directa positiva entre “competencias laborales” y la dimensión “programa articulado nutricional”, quiere decir que si mejoran las competencias laborales también mejorará la gestión de este programa presupuestal en la DISA Jaén.

Figura 3:

Resultados de regresión entre competencias laborales y los indicadores del programa articulado nutricional.



Fuente: Cuestionario sobre competencias laborales y reportes de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal.

Descripción e interpretación:

Según la Figura 3; asumiendo el coeficiente de valor 0,7474, se verifica que existen una relación alta entre el nivel de “competencias laborales” y la gestión “programa articulado nutricional”. Por tanto, se afirma que existe una influencia de la variable “competencias laborales” sobre la gestión del “programa articulado nutricional”. Es decir, una relación directa positiva. La estimación de los mínimos cuadrados al ajuste de una recta lineal, el coeficiente de regresión lineal es cercano a (+1), la recta se ajusta a la nube de puntos (recta de mínimos cuadrados). Observándose la gráfica lineal se asume que existe una correlación directamente proporcional alta entre esta variable y dimensión. Por tanto, podemos afirmar, a mayor nivel de “competencias laborales” mejor será la gestión del “programa articulado nutricional”.

Tabla 4: Correlación entre competencias laborales y los indicadores del programa salud materno neonatal

			Competencias laborales	Gestión de los indicadores del programa de salud materno neonatal
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Gestión de los indicadores del programa de salud materno neonatal.	Coefficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

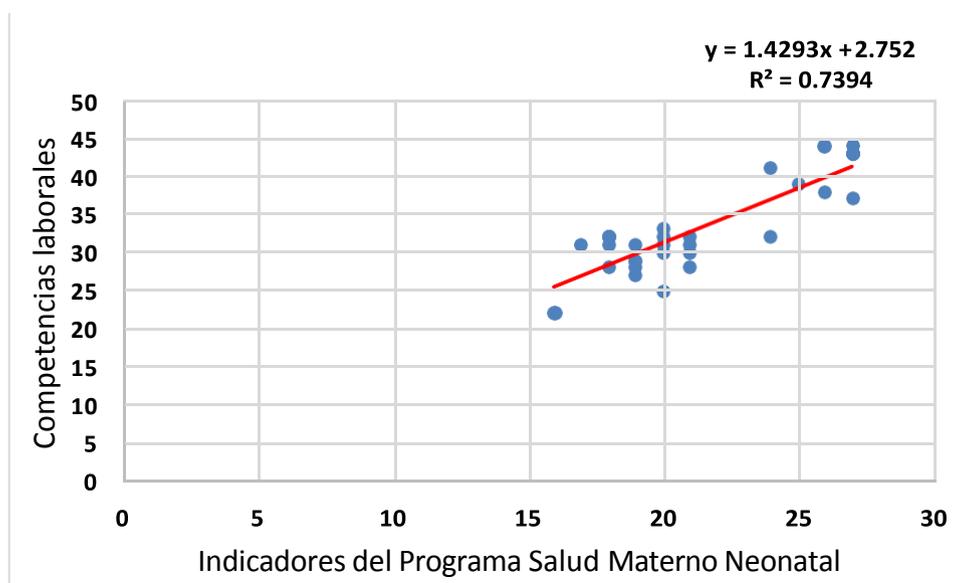
Fuente: cuestionario para medir las competencias laborales y reportes de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal

Descripción e interpretación.

En la Tabla 4, se aprecia que existe una correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre las dos variables. Teniendo en cuenta que, el valor de correlación de Rho de Spearman entre las variables “competencias laborales” y la dimensión “programa salud materno neonatal”, tienen un índice de 0,653; asimismo, el valor (asintótica) $p = 0,00$ es menor que el nivel de significancia 0,01. Del mismo modo, como el valor obtenido del estadístico se encuentra dentro del rango $<0,60; 0,89>$ se asume que existe relación directa alta entre variable y dimensión. Por lo tanto, se infiere que es evidente la correlación directa positiva entre “competencias laborales” y la dimensión “programa salud materno neonatal”, indicando que si las competencias laborales mejoran también mejorará la gestión de dicho programa presupuestal.

Figura 4:

Resultados de regresión entre competencias laborales y los indicadores del programa salud materno neonatal.



Fuente: Cuestionario sobre competencias laborales y reporte de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal

Descripción e interpretación:

Según la Figura 4; asumiendo el coeficiente “r” de Spearman de valor 0,7394, se verifica que existen una relación alta entre el nivel de “competencias laborales” y la dimensión “programa salud materno neonatal”. Por tanto, se señala que existe influencia de la variable “competencias laborales” sobre la dimensión “programa salud materno neonatal”, es decir, una relación directa positiva. La estimación de los mínimos cuadrados al ajuste de una recta lineal, el coeficiente de regresión lineal sea cercano a (+1), la recta se ajusta a la nube de puntos (recta de mínimos cuadrados). Observándose la gráfica lineal se verifica que existe una correlación directamente proporcional alta entre esta variable y la dimensión. Por tanto, se afirma, a mayor nivel de logro de las “competencias laborales” mayor será el nivel de gestión de los indicadores del “programa salud materno neonatal”.

Tabla 5. Correlación entre competencias laborales y los indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal.

			Competencias laborales	Programa Articulado nutricional y la salud materno neonatal
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,641**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Programa Articulado nutricional y la salud materno neonatal	Coefficiente de correlación	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

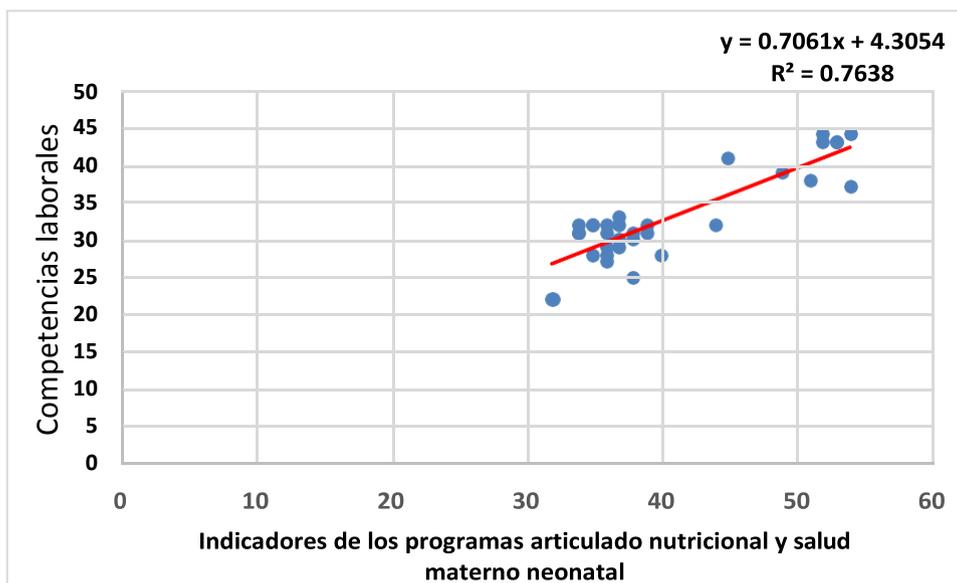
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario sobre competencias laborales y los reportes de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal.

Descripción e interpretación.

En la Tabla 5, se aprecia de manera general, que existe correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre las dos variables. Puesto que, el valor de correlación de Rho Spearman entre las variables “competencias laborales” y “los programas articulado nutricional y salud materno neonatal.”, tienen un índice de 0,641. De igual manera, el valor (asintótica) $p = 0,00$ es menor que el nivel de significancia 0,01. Del mismo modo, como el valor obtenido del estadístico se encuentra dentro del rango $<0,60; 0,89>$ se asume que existe relación directa alta entre ambas variables. Por lo tanto, se confirma que existe evidentemente correlación directa positiva entre las “competencias laborales” y los indicadores de gestión de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal, dicho de otra manera, si las competencias laborales mejoran, también mejorará la gestión de los indicadores de dichos programas presupuestales.

Figura 5: Resultados de regresión entre competencias laborales y los indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal.



Fuente: Cuestionario sobre competencias laborales y reportes de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal

Descripción e interpretación:

Según la Figura 5; asumiendo el coeficiente “r” de Spearman de valor 0,7638, se verifica que existen relación alta entre el nivel de “competencias laborales” y los indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal. Por tanto, se puede señalar que existe influencia de la variable “competencias laborales” sobre los indicadores de gestión de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal; es decir, una relación directa positiva. La estimación de los mínimos cuadrados al ajuste de una recta lineal, el coeficiente de regresión lineal es cercano a (+1), la recta se ajusta a la nube de puntos (recta de mínimos cuadrados). Observándose la gráfica lineal, se confirma que existe una correlación directamente proporcional alta entre ambas variables. Por tanto, se puede afirmar, a mayor nivel de las “competencias laborales” mayor será el nivel de gestión de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal; dicho de otro modo, si cambian las competencias laborales también cambiará la gestión de los indicadores de estos programas presupuestales a cargo de la DISAJaén.

IV. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación abordó dos variables sumamente importantes que pueden asegurar el desarrollo institucional si van de la mano y se encuentran en buen nivel de logro, se refiere a la variable competencias laborales y la gestión de dos programas presupuestales en la DISA Jaén; en ese contexto, el estudio apuntó a observar y evaluar la relación existente entre ellas. En tal razón, la investigadora decidió realizar una investigación de tipo descriptivo correlacional, adoptando un diseño no experimental.

Bajo esa perspectiva, el objetivo general de investigación fue “determinar la relación de la percepción de las competencias laborales y los indicadores de los Programas Articulado Nutricional y Salud Materna Neonatal en la D. S. R. S. Jaén – 2018”. Alcanzar este objetivo implicó desagregar tres objetivos específicos, de modo que se pudiera, primero, identificar el nivel de percepción que se tiene sobre las variables y, segundo, hallar el índice de correlación existente entre estas.

Los resultados obtenidos referentes a identificar el nivel de percepción de las competencias laborales en la D. S. R. S. Jaén, indican que el 3,1% de los encuestados las evalúa de nivel bajo, el 68,8% de nivel medio y el 28,1% de nivel alto (Tabla 1), deduciendo que según percepción de la mayoría de trabajadores de la Oficina Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de la DISA – Jaén, hace falta fortalecer aún más las competencias laborales básicas (comunicación, creatividad y toma de decisiones y responsabilidad y autoestima) y las competencias transversales (Gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión de información, comprensión sistémica y dominio tecnológico). Estos resultados indican que hay dificultades que superar, se ha perdido de vista lo importantes que son las competencias laborales en el desarrollo de una entidad o empresa, tal y como lo indica Marcillo (2015, p. 28), quien alude que las competencias laborales “Se orienta a buscar resultados. Se busca que el personal logre los mejores resultados y que estos estén orientados hacia la consecución de los objetivos planteados por la empresa”.

En lo que corresponde al segundo objetivo específico orientado a “diagnosticar el nivel de percepción de los indicadores de los Programas Articulado Nutricional y Salud Materno Neonatal en la D. S. R. S. Jaén – 2018; la información recogida señala que el

68,8% de indicadores se evalúan en el nivel regular y el 31,2% en el nivel bueno (Tabla 2); datos que permiten inferir que la mayoría de indicadores de desempeño en la gestión de estos dos programas presupuestales a cargo de la DISA Jaén se califican de manera regular, por tanto, deben ser mejorados. Es muy probable que estos programas no estén cumpliendo cabalmente el objetivo para el cual fueron implementados, dejando de lado lo establecido por el MEF (2016) para quien el objetivo principal de los programas presupuestales es “Identificar y asignar recursos en aquellos productos (bienes y servicios) que inciden en el logro de resultados que benefician a la población” (p. 1).

Como se ha señalado en párrafos anteriores, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, de allí que se buscó estimar la relación entre las competencias laborales y los indicadores de gestión de los Programas Articulado Nutricional y Salud Materno Neonatal en la D. S. R. S. Jaén. Los resultados presentados en la Tabla 5, señalan que al aplicar el estadígrafo Rho de Spearman, y buscar la relación entre variables, se obtuvo un índice de 0,641, dato que permitió evidenciar que existe relación directa positiva alta entre ambas variables, infiriéndose que si las competencias laborales mejoran, también mejorará la gestión de los indicadores de dichos programas presupuestales.

Los resultados precedentes se respaldan en los hallazgos a nivel de relación entre competencias laborales y los indicadores de gestión del Programa Articulado Nutricional. En la Tabla 3, se muestra que existe una correlación significativa entre las dos variables, toda vez que el valor de correlación de Rho de Spearman tiene un índice de 0,643, por lo tanto, se concluye que existen indicios de correlación directa positiva entre la variable “competencias laborales” y la dimensión “programa articulado nutricional”, quiere decir que si mejoran las competencias laborales también mejorará la gestión de este programa presupuestal en la DISA Jaén. Asimismo, estos resultados permiten aceptar la hipótesis que señala: A mayor nivel de percepción de las competencias laborales, mayor nivel de percepción de indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal en la D. S. R. S. Jaén -2018.

Los hallazgos en esta investigación tienen relación con los resultados obtenidos por Calle (2014) en su tesis magistral titulada “Implementación de estrategia sobre el control de avance de metas físicas, para optimizar el logro de objetivos de los programas presupuestales en la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2014”; cuyo objetivo general

fue “implementar una estrategia sobre el control de avance de metas físicas para optimizar el logro de objetivos de los programas presupuestales en la Dirección Sub Regional de Salud Jaén” (p. vi); además, el investigador concluye: Según la percepción del 70% de trabajadores es de nivel medio y para el 30% es de nivel alto; de lo que se puede inferir que los Programas Presupuestales de la DISA Jaén, han alcanzado un nivel medianamente aceptable de logro de resultados pudiendo ser óptimos si se desarrollara un proceso de control de avance de metas pertinente, con lo que se estaría atendiendo a cabalidad los requerimientos de la población. (Calle, 2014, p. vii)

De igual manera, los resultados señalados se relacionan con los alcanzados por Medina (2010) en su trabajo de investigación “Plan de mejoramiento de competencias laborales y estudio de clima organizacional en la empresa Radiólogos Asociados S.A.”, su trabajo se orientó a determinar el nivel de las competencias laborales de los directivos de Radiólogos Asociados S.A. de la ciudad de Pereira y Cartago. Su autora concluye principalmente: “En las competencias directivas que fueron evaluadas por los compañeros se observa que la competencia que se ve más fortalecida en el equipo directivo es conocimiento organizacional; de la misma manera se puede observar que la competencia más débil en el equipo directivo es impacto e influencia”. (Medina, 2010, p. 12)

Es conveniente reflexionar sobre los hallazgos de la investigación, así como, tener en cuenta que dentro de una empresa se requiere contar con personal “Competente” que demuestre ser capaz de ejecutar su trabajo eficientemente, que tenga los conocimientos teóricos, pero que además tenga la capacidad de lograr un objetivo o resultado en un contexto dado”, Asimismo, es bueno no perder de vista que lo que hace diferente a una entidad de las demás “no es lo moderno de su tecnología o su estructura organizativa, lo que hace la diferencia es la calidad del recurso humano que trabaja para ella y las estrategias que adopte para lograrlo” (Morales, 2010, p. 4). Entonces, si el personal no cuenta con buen nivel de competencias laborales, es una exigencia revertir esta dificultad.

En la parte final, es recomendable culminar esta sección señalando que la investigación realizada ha permitido confirmar la importancia de gestionar convenientemente los indicadores de los programas presupuestales (PP), sobre todo el rol del personal en el cumplimiento de esta tarea toda vez que éstos están pensados en atender las necesidades de salud de la población más vulnerable como son los niños menores y las

madres en etapa fértil. Estas ideas se respaldan en lo afirmado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015), al referirse al valor de los programas presupuestales con enfoque de derechos humanos, afirma: “Esto significa, el reconocimiento y el cumplimiento de sus necesidades básicas como la atención a la salud, una adecuada alimentación y brindar educación a través de los PP y/o proyectos”. Agrega, “por tanto, la importancia de los PP con EBDH (Enfoque Basado en Derechos Humanos) es promover y potenciar las capacidades de la población de manera efectiva, con especial atención en los grupos y/o poblaciones vulnerables haciéndolo participes de su propio desarrollo” (p.4).

V. CONCLUSIONES

- a. Según autopercepción de las competencias laborales, los trabajadores de la Oficina Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de la DISA – Jaén, se halló que el 68,8% las evalúa de nivel medio, concluyéndose que para la mayoría de ellos hace falta fortalecer aún más sus competencias laborales básicas y las competencias transversales.
- b. Al diagnosticar el nivel de percepción de los indicadores de los Programas Articulado Nutricional y Salud Materno Neonatal la información recogida señala que el 68,8% de indicadores se evalúan en el nivel regular; datos que permiten inferir que la mayoría de indicadores de desempeño en la gestión de estos dos programas presupuestales a cargo de la DISA Jaén se califican de manera regular, por tanto, deben ser mejorados.
- c. Los resultados referidos a la relación entre las competencias laborales y los indicadores de gestión de los Programas Articulado Nutricional y Salud Materno Neonatal en la D. S. R. S. Jaén, señalan que al aplicar el estadígrafo Rho de Spearman, se obtuvo un índice de 0,641, dato que permitió señalar que existe relación directa positiva alta entre ambas variables, infiriéndose que si las competencias laborales mejoran, también mejorará la gestión de los indicadores de dichos programas presupuestales.

VI. RECOMENDACIONES

- a. A la Gerencia de la Oficina Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de la DISA – Jaén, promover la mejora del nivel de competencias laborales a través de eventos de capacitación y especialización dirigidos al personal que labora en dicha oficina.

- b. A la Gerencia General de la DISA Jaén, planificar y asignar presupuesto suficiente para mejorar la gestión de los indicadores de los programas presupuestales a su cargo.

- c. A los trabajadores de la DISA Jaén, tener en cuenta que de su nivel de competencias laborales depende la eficiencia y eficacia en la gestión de los indicadores de desempeño de los programas presupuestales.

VII. REFERENCIAS

- Abas, M.C. & Imam, O. A. (2016). *Graduates Competence on Employability Skills and Job Performance*. Institute of Advanced Engineering and Science. Recovered from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1108534.pdf>
- Calle, L. E. (2014). *Implementación de estrategia sobre el control de avance de metas físicas, para optimizar el logro de objetivos de los programas presupuestales en la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2014*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo
- Candela, R. (2008). *Teoría de las competencias*. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos-pdf/teoria-competencias/teoria-competencias.shtml>
- Carrasco, G. M. (2015). *Presupuesto por Resultados: una perspectiva comparativa para la experiencia peruana*. Recuperado de: http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/10/GABRIELA_CARRASCO_MEF.pdf
- Casma, C. A. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco – Lima, año 2015*”. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Lima. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CE-A%20C32%202015.pdf?sequence=1>
- Castellanos, J. R. (2010). *Competencias laborales y gestión del desempeño*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/competencias-laborales-y-gestion-del-desempeno/>
- Corten, H. (2014). *Competence development and labour market benefits of internationally mobile students*. Recovered from: <https://cris.maastrichtuniversity.nl/portal/files/849237/guid-3d374edb-93cd-4088-9964-9c025d748681-ASSET1.0>
- Cruz, P. K. y Vega, G. M. (2010). *La gestión por competencias*. Recuperado de: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/gestion_por_competencias._procesos._metodologia.pdf
- Cusak, Ch. (2014) *Development of a Public Health Nurse Professional Practice Model Using Participatory Action Research*. University of Manitoba. Recovered from: https://mspace.lib.umanitoba.ca/bitstream/handle/1993/30240/Cusack_Cheryl.pdf?sequence=3

- Delgado, I. G. (2013). *Avances y perspectivas en la implementación del presupuesto por resultados en Perú*. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5208/DELGADO_TUESTA_INDER_GLEY_AVANCES.pdf?sequence=1
- Díaz, G. (s/f). *Conceptos básicos de competencia laboral*. Recuperado de: <http://bvs.sld.cu/revistas/infd/n809/inf2209.htm>
- Dirección Regional de Salud del Cusco. (2016). *Definiciones operacionales y criterios de programación y de medición de avances de los programas presupuestales*. Recuperado de: http://www.diresacusco.gob.pe/gestion_calidad/PMC-RSSCCE-2016/INFORMACION-GENERAL-PMC/Definiciones-Operacionales-2016.pdf
- Figuroa, D. M. (2013). *Responsabilidad y autoestima*. Recuperado de: <https://prezi.com/ofuxxojw4dnx/responsabilidad-y-autoestima/>
- García, J. A. (2009). *Comunicación: la escucha activa*. Recuperado de: http://www.psicoterapeutas.com/terapia_de_pareja/escucha_activa.html
- Herrera, A. C. (2015). *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango*. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Herrera-Andrea.pdf>
- Isotools. (2015). *Principales indicadores de evaluación de desempeño*. Recuperado de: <https://www.isotools.org/2015/09/14/principales-indicadores-de-evaluacion-del-desempeno/>
- Issel, M. & Wells, R. (2017). *Health program planning and evaluation, a practical, systematic approach for community health*. 4a ed. Burlington, MA: Jones & Bartlett Learning.
- Ludeña, A. (2009). *La formación por competencias laborales*. Recuperado de: <http://www.caplab.org.pe/descargas/la%20formacion%20por%20competencias%20laborales.pdf>
- Marcillo, N. G. (2015). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí*. Tesis doctoral, Universidad Particular Antenor Orrego de Trujillo. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTI%C3%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf

- Martínez, C. (2010). *Competencias laborales*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/gomita22/competenciaslaborales1>
- Martínez, E. y Martínez, F. (2009). *Capacitación por competencia: Principios y métodos*. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-5675_archivo_01.pdf
- Medina, L. J. (2010). *Plan de mejoramiento de competencias laborales y estudio de clima organizacional en la empresa Radiólogos Asociados S.A.* Recuperado: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2018/658306M491.pdf?sequence=1>
- Ministerio de Educación de Colombia. (2008). *Competencias laborales generales*. Recuperado de: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Salud [MINSA]. (2017). *Definiciones operacionales y criterios de programación y de medición de avance de los programas presupuestales*. Recuperado de: <http://www.minsa.gob.pe/presupuestales2017/index.asp?pg=1#contact>
- Ministerio de Salud [MINSA]. (2017). *Programas presupuestales 2017*. <https://www.mef.gob.pe/es/presupuesto-por-resultados/instrumentos/programas-presupuestales?id=4458>
- Ministerio de Salud [MINSA]. (2011). *Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en Salud*. Recuperado de: <http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/libros/pdf/s2/II-2.%20Competencias%20Laborales%20para%20la%20mejora%20del%20desempe%C3%B1o%20de%20los%20Recursos%20Humanos%20en%20Salud.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas [MEF]. (2016). *Presupuesto por resultados*. Recuperado de: <https://www.mef.gob.pe/es/presupuesto-por-resultados/instrumentos/programas-presupuestales>
- Ministerio de Economía y Finanzas [MEF]. (2014). *Programas presupuestales*. Recuperado de: <https://www.mef.gob.pe/es/presupuesto-por-resultados/instrumentos/programas-presupuestales?id=3510>
- Ministerio de Economía y Finanzas [MEF]. (2014). *Programas presupuestales con articulación territorial*. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D64DD44DAB85A02805257CF50076327E/\\$FILE/160699518_093.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D64DD44DAB85A02805257CF50076327E/$FILE/160699518_093.pdf)

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2015). *Importancia de los programas presupuestales con enfoque basado en derechos humanos derechos humanos*. Recuperado de: observatorioderechoshumanos.minjus.gob.pe/.../883-importancia-de-los-programas-pdf
- Mokhtar, A. (2017). *A study of competencies that influence entrepreneur performance in retail business ventures in Malaysia*. DBA thesis, Southern Cross University, Lismore, NSW. Recovered from: <https://epubs.scu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1576&context=theses>
- Morales, J. A. (2010). *Elaboración de las descripciones de puestos del departamento de asuntos regulatorios, basados en competencias laborales, en una empresa farmacéutica*. Tesis de maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/06/06_2950.pdf
- Pedraza, D. (2014). *Toma de decisiones, creatividad e innovación*. Recuperado de: <https://prezi.com/rhwrwelgd2pz/toma-de-desiciones-creatividad-e-innovacion/>
- Tanaka, E.M. (2011). *Influencia del presupuesto por resultados en la Gestión Financiera Presupuestal del Ministerio de Salud*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Lima Perú. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/860>
- Turnero, I. J. (2015). *Presupuesto por programas*. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos102/presupuestos-programas/presupuestos-programas.shtml>
- Universidad Nacional de Entre Ríos. (2007). *Muestreo*. Recuperado de: <http://www.bioingenieria.edu.ar/academica/catedras/metestad/muestreo.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 01

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL NIVEL DE COMPETENCIAS LABORALES

Respetado (a) trabajador (a):

El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar sus competencias laborales. El instrumento es anónimo y sólo será utilizado para fines de estudio.

Responda las preguntas marcando con un aspa la alternativa según lo haga u observe: SIEMPRE (3), A VECES (2) o NUNCA (1).

Le agradezco responder con sinceridad.

ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		
	Siempre	A veces	Nunca
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS BÁSICAS			
1. ¿En su institución, mantienen estrecha comunicación entre compañeros (as) de trabajo?			
2. ¿Siente que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus jefes y compañeros (as)?			
3. ¿Usted respeta las opiniones de sus compañeros (as) aunque no esté de acuerdo con ellas?			
4. ¿Presta atención cuando sus compañeros (as) le cuentan sus cosas?			
5. ¿En su institución, se promueve la creatividad en el personal?			
6. ¿En su institución, todos participan en la toma de decisiones?			
7. ¿En la oficina donde labora, todos cumplen responsablemente sus funciones y tareas?			
8. ¿Se considera valorado por todos los compañeros (as) de su centro de trabajo?			
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS TRANSVERSALES			
9. ¿Sabe aprovechar al máximo los recursos materiales para cumplir con su trabajo?			
10. ¿Considera que el tiempo es un recurso valioso y lo usa óptimamente?			
11. ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros (as)?			
12. ¿Evita molestarse cuando sus compañeros (as) le hacen bromas?			

pesadas?			
13.¿Comparte información con sus compañeros (as)?			
14.¿Está enterado de las funciones que cumplen sus compañeros (as)?			
15.¿Considera que su trabajo contribuye con el desarrollo de la institución?			
16.¿Se esfuerza por contribuir con la buena imagen de la institución donde labora?			
17.¿Considera que debe manejar bien los equipos y máquinas para mejorar su trabajo?			
18.¿Se esfuerza por estar actualizado en el manejo de las TIC?			

FUENTE: Elaboración propia

ANEXO N° 02

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre:

Cuestionario para determinar el nivel de competencias laborales

2. Autora: El instrumento ha sido creado por la investigadora:

Bethy Agurto Moreto

3. Objetivo:

Recoger información sobre las competencias laborales en trabajadores de la Oficina Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental

4. Usuarios:

Se obtuvo información de 32 trabajadores de la Oficina Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de la DISA - Jaén.

5. Características y modo de aplicación.

1° El presente cuestionario está estructurado en base a 18 ítems, distribuidos entre las 2 dimensiones de la variable competencias laborales: competencias básicas con 08 ítems y competencias transversales con 10 ítems.

2° El instrumento fue aplicado de manera individual a cada trabajador, bajo responsabilidad de la investigadora, se procuró recoger información objetiva.

3° Su aplicación tuvo como duración 30 minutos aproximadamente, y los materiales que se emplearon fueron: un lapicero y la hoja de cuestionario

6. Estructura

VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES		
Dimensión	Indicadores	Ítems
COMPETENCIAS BÁSICAS	Comunicación y capacidad de escucha	1,2,3
	Creatividad y toma de decisiones	4,5,6
	Responsabilidad y autoestima	7,8
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	Gestión de recursos	9,10
	Relaciones interpersonales	11,12
	Gestión de información	13,14
	Comprensión sistémica	15,16
	Dominio tecnológico	17,18

7. Escala.

a. Escala general:

Nivel / Categoría	Rango
Muy Bajo	[01 – 11)
Bajo	[12 - 22)
Medio	[23 – 33)
Alto	[34 – 44)
Muy Alto	[45 – 54]

b. Escala específica.

Nivel / Categoría	Dimensiones	
	Competencias Básicas	Competencias transversales
Muy Bajo	[01 – 05)	[01 – 06)
Bajo	[06 - 10)	[07 - 12)
Medio	[11 – 15)	[13 – 18)
Alto	[16 – 20)	[19 – 24)
Muy Alto	[21 – 24)	[25 – 30)

8. **Validación:** El contenido del instrumento fue validado por juicio de expertos.

9. **Confiabilidad:** Se calculó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach.

ANEXO N° 03: INFORMES DE VALIDACIÓN
OFICINA ACADÉMICA DE INVESTIGACIÓN

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a Usted, a fin de solicitar su inapreciable colaboración como experto para *validar el cuestionario sobre competencias laborales* que se adjunta, el cual será aplicado a:

Trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud - Jaén

seleccionada, por cuanto considero que sus observaciones y subsecuentes aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

“Competencias laborales y su impacto en indicadores de programas articulado nutricional y materno neonatal, en la D. S. R. S. Jaén – 2018”.

esto con el objeto de presentarla como requisito para obtener

La validación del Instrumento

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Por otra parte se le agradece cualquier sugerencia relativa a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

Leyenda	
Totalmente de acuerdo	TA
De acuerdo	D
Indeciso	ID
En desacuerdo	DS
Totalmente en desacuerdo	TD

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
Nº	Ítem	TA	D	ID	DS	TD	
1	REDACCIÓN						
2	CONTENIDO						
3	CONGRUENCIA						
4	PERTINENCIA						

Evaluado por:

Nombre y Apellido: WILLIAM RICARDO DIAZ TORRES

D.N.I.:18140172

Firma: _____

ANEXO N° 04

REPORTES TÉCNICOS

ENTIDAD: Dirección Sub Regional de salud - Jaén

DENOMINACIÓN DEL REPORTE: Indicadores de desempeño del Programa Articulado Nutricional

PERÍODO: 2016 - 2017

INDICADOR	VALOR ALCANZADO		NIVEL DE LOGRO				
	2016	2017	MB (5)	B (4)	R (3)	D (2)	MD (1)
1. Proporción de menores de 5 años con desnutrición crónica	22.4%	20.6%			X		
2. Proporción de niñas y niños de 6 a 35 meses de edad con prevalencia de anemia	21%	32%				X	
3. Proporción de menores de seis meses con lactancia exclusiva.	78%	70.9%				X	
4. Proporción de menores de 36 meses que tuvieron EDA	17%	9%		X			
5. Proporción de menores de 36 meses que tuvieron IRA.	54%	53%			X		
6. Proporción de nacidos en los últimos 5 años bajo peso al nacer (<2.5kg.)	0.4%	0.3%			X		
7. Proporción de menores de 36 meses con controles de crecimiento y desarrollo (CRED) completo para su edad.	75%	69%				X	
8. Proporción de menores de 36 meses con vacunas básicas completas para su edad.	52%	80%		X			
9. Proporción de menores de 12 meses con vacunas contra el rotavirus para su edad.	100%	81%				X	
10. Proporción de menores de 12 meses con vacunas contra el rotavirus y el neumococo para su edad.	100%	79.5%				X	
11. Proporción de niñas y niños de 6 a 35 meses que consumieron suplemento de hierro en los últimos siete días.	58.4%	68.6%			X		
TOTAL PARCIAL				08	12	10	
TOTAL GENERAL			30				
NIVEL ALCANZADO			REGULAR				

Fuente: Elaboración propia

LEYENDA:

Nivel / Categoría	Rango
MB = MUY BUENO	[45 – 55)
B = BUENO	[34 - 44)
R = REGULAR	[23 - 33)
D = DEFICIENTE	[12 - 22)
MD = MUY DEFICIENTE	[01 – 11)

REPORTE TÉCNICO

ENTIDAD: Dirección Sub Regional de salud - Jaén

DENOMINACIÓN DEL REPORTE: Indicadores del Programa Salud Materno Neonatal

PERÍODO: 2016 - 2017

INDICADOR	VALOR ALCANZADO		NIVEL DE LOGRO				
	2016	2017	MB (5)	B (4)	R (3)	D (2)	MD (1)
1. Tasa de mortalidad materna por 100 mil nacidos vivos	07	09				X	
2. Tasa de mortalidad neonatal	84x100 0	85x100 0				X	
3. Proporción de mujeres con demanda no satisfecha de métodos de planificación familiar.	6.4%	6.1%			X		
4. Proporción de parejas protegidas	56%	60.8%			X		
5. Cobertura de parto institucional.	73.8%	71.3%				X	
6. Proporción de parto institucional de gestantes procedentes de las zonas rurales	68.3%	69%			X		
7. Proporción de cesáreas en gestantes procedentes de las zonas rurales.	9.8	9.8				X	
8. Proporción de recién nacidos vivos menores de 37 semanas de gestación	21.1%	21.7%			X		
9. Proporción de gestantes con 6 o más controles prenatales	59.1%	66.4%		X			
10. Proporción de gestantes con por lo menos un control prenatal en el primer trimestre de gestación	60.3%	61.5%			X		
11. Proporción de establecimientos calificados como FONB en establecimientos estratégicos.	71	71			X		
12. Proporción de establecimientos calificados como FONE I en establecimientos estratégicos	11	11			X		
TOTAL PARCIAL				04	21	08	
TOTAL GENERAL			33				
NIVEL ALCANZADO			REGULAR				

Fuente: Elaboración propia

LEYENDA:

Nivel / Categoría	Rango
MB = MUY BUENO	[45 – 60)
B = BUENO	[34 - 44)
R = REGULAR	[23 - 33)
D = DEFICIENTE	[12 - 22)
MD = MUY DEFICIENTE	[01 – 12)

RESUMEN: NIVEL ALCANZADO POR LA VARIABLE

$$= (\text{Indicador 1} + \text{Indicador 2}) / 2$$

$$= (30 + 33) / 2$$

$$= 63 / 2$$

$$= 31.5$$

NIVEL = REGULAR

Nivel / Categoría	Rango
MB = MUY BUENO	[45 - 60)
B = BUENO	[34 - 44)
R = REGULAR	[23 - 33)
D = DEFICIENTE	[12 - 22)
MD = MUY DEFICIENTE	[01 - 12)

ANEXO N° 05
ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

**Estadísticos de fiabilidad tesis competencias
laborales**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	18

Estadísticos total-elemento de tesis competencias laborales

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿En su institución, mantienen estrecha comunicación entre compañeros (as) de trabajo?	27,47	53,124	,530	,933
¿Siente que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus jefes y compañeros (as)?	27,53	48,410	,775	,927
¿Usted respeta las opiniones de sus compañeros (as) aunque no esté de acuerdo con ellas?	27,53	52,552	,563	,932
¿Presta atención cuando sus compañeros (as) le cuentan sus cosas?	27,73	48,067	,764	,927
¿En su institución, se promueve la creatividad en el personal?	27,33	50,524	,666	,930
¿En su institución, todos participan en la toma de decisiones?	27,80	50,743	,746	,928
¿En la oficina donde labora, todos cumplen responsablemente sus funciones y tareas?	27,47	49,695	,665	,930
¿Se considera valorado por todos los compañeros (as) de su centro de trabajo?	27,73	51,924	,578	,932
¿Sabe aprovechar al máximo los recursos materiales para cumplir con su trabajo?	27,53	50,981	,609	,931
¿Considera que el tiempo es un recurso valioso y lo usa óptimamente?	27,73	49,210	,766	,927
¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros (as)?	27,67	49,810	,591	,932
¿Evita molestar cuando sus compañeros (as) le hacen bromas pesadas?	27,87	49,410	,752	,928
¿Comparte información con sus compañeros (as)?	27,53	50,695	,644	,930
¿Está enterado de las funciones que cumplen sus compañeros (as)?	27,80	49,600	,606	,932
¿Considera que su trabajo contribuye con el desarrollo de la institución?	27,67	50,238	,653	,930
¿Se esfuerza por contribuir con la buena imagen de la institución donde labora?	27,80	51,457	,644	,930
¿Considera que debe manejar bien los equipos y máquinas para mejorar su trabajo?	27,53	51,838	,504	,933
¿Se esfuerza por estar actualizado en el manejo de las TIC?	27,80	52,314	,524	,933

ANEXO N° 06

BASE DE DATOS DE LOS INSTRUMENTOS

Base de datos del cuestionario “competencias laborales”																			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	sty
1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	28
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	43
3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	28
4	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	32
5	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	29
6	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	44
7	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	25
8	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	27
9	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	32
10	1	3	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	29
11	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	33
12	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	43
13	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	22
14	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	32
15	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	32
16	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	43
17	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	30
18	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
19	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	37
20	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	44
21	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	32
22	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	31
23	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	31
24	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	32
25	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	30
26	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	41
27	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	31
28	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	31
29	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	28
30	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	38
31	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	31
32	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	1	39

Base de datos de los indicadores de gestión de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal.

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	d1x	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	d2x	stx
1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	19	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	21	40
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	26	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	27	53
3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	16	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	19	35
4	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	17	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	20	37
5	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	18	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	19	37
6	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	27	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	27	54
7	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	18	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	20	38
8	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	17	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	19	36
9	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	18	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	18	36
10	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	17	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	19	36
11	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	17	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	20	37
12	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	25	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	27	52
13	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	16	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	16	32
14	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	17	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	18	35
15	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	18	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	21	39
16	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	26	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	27	53
17	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	17	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	21	38
18	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	16	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	18	34
19	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	27	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	27	54
20	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	26	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	26	52
21	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	17	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	18	35
22	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	18	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	21	39
23	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	16	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	18	34
24	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	44
25	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	17	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	20	37
26	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	45
27	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	17	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	19	36
28	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	18	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	20	38
29	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	18	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	18	36
30	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	25	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	26	51
31	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	17	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	17	34
32	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	25	49

ANEXO N° 07

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA EVALUACIÓN DE INFORME DE TESIS

NOMBRE DE LA ESTUDIANTE:

Bethy Agurto Moreto

FACULTAD/ESCUELA:

Ciencias Empresariales/Administración

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	“Competencias Laborales y su relación con indicadores de Programas Articulado Nutricional y Salud Materno Neonatal, D.S.R.S. Jaén. 2018”.
PROBLEMA	¿Qué relación existe entre el nivel de percepción de las Competencias laborales y los indicadores de los Programas Articulado Nutricional y Salud Materno Neonatal en la D. S. R. S. Jaén - 2018?
HIPÓTESIS	H_o : “A mayor nivel de percepción de las competencias laborales, mayor nivel de percepción de indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal en la D. S. R. S. Jaén - 2018.” H₁ “A menor nivel de percepción de las competencias laborales, menor nivel de percepción de indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal en la D. S. R. S. Jaén - 2018.”
OBJETIVO GENERAL	Determinar la relación de la Percepción de las <i>Competencias laborales</i> y los <i>indicadores de gestión de los programas</i> articulado nutricional y salud materna neonatal en la D. S. R. S. Jaén - 2018.

<p style="text-align: center;">OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<p>a. Identificar el nivel de percepción de las competencias laborales en la D. S. R. S. Jaén -2018.</p> <p>b. Diagnosticar el nivel de la percepción de los indicadores de Gestión de los programas Articulado Nutricional y salud materno neonatal en la D. S. R. S. Jaén -2018.</p> <p>c. Estimar la relación entre las Competencias Laborales y los indicadores de Gestión de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal en la D. S. R. S. Jaén – 2018.</p>			
<p style="text-align: center;">DISEÑO DEL ESTUDIO</p>	<p>No experimental. Descriptivo y Correlacional</p>			
<p style="text-align: center;">POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>Jaén</p> <p>32 trabajadores que representan a los trabajadores de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén.</p>			
<p style="text-align: center;">VARIABLES</p>	<p>Competencias Laborales</p> <p>Indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal</p>			
<p style="text-align: center;">Variable(s)</p>	<p style="text-align: center;">Definición conceptual</p>	<p style="text-align: center;">Definición operacional</p>	<p style="text-align: center;">Indicadores</p>	<p style="text-align: center;">Escala de medición</p>
<p>Competencias Laborales</p>	<p>“Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas u actitudes que son aplicables al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad y eficiencia esperados por el sector productivo” (Morales, 2010, p. 9)</p>	<p>Es la capacidad real para llevar a cabo exitosamente su actividad laboral, evaluada en los trabajadores de la DSRS de Jaén, en base a sus competencias básicas y sus competencias transversales.</p>	<p>Comunicación y capacidad de escucha.</p> <p>Creatividad y toma de decisiones</p> <p>Responsabilidad y autoestima.</p> <p>Gestión de recursos</p> <p>Relaciones interpersonales.</p> <p>Gestión de información.</p>	<p style="text-align: center;">Ordinal</p>

<p>Indicadores de los programas articulado nutricional y salud materno neonatal</p>	<p>Un Programa Presupuestal (PP) es un instrumento del Presupuesto por Resultados y la unidad de programación de las acciones de las entidades públicas, las que integradas y articuladas se orientan a proveer productos, para el logro de un resultado específico en la población y así contribuir al logro de un resultado final asociado a un objetivo de política. (MEF, 2014, p. 17)</p>	<p>Es la administración de un programa presupuestal como categoría presupuestaria, evaluada en la DSRS de Jaén teniendo en cuenta sus dimensiones: Programa Articulado Nutricional y Salud Materno Neonatal</p>	<p>Comprensión sistémica. Dominio tecnológico</p> <p>Indicadores de desempeño del Programa Articulado Nutricional.</p> <p>Indicadores de desempeño del Programa salud materno neonatal.</p>	<p>Ordinal</p>
<p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p>	<p>se utilizó la estadística descriptiva; y la inferencial para determinar el índice de correlación; Spearman.</p>			
<p>RESULTADOS</p>	<p>En la Tabla 3, se observa que existe una correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre las dos variables. Puesto que, el valor de correlación de Rho de Spearman entre la variable “competencias laborales” y la gestión “programa articulado nutricional”, tienen un índice de 0,643. Por lo tanto, se concluye que existen indicios de correlación directa positiva entre “competencias laborales” y la dimensión “programa articulado nutricional”, quiere decir que si mejoran las competencias laborales también</p>			

	mejorará la gestión de este programa presupuestal en la D.S.R.S. Jaén.
CONCLUSIONES	<p>a. Según autopercepción de las competencias laborales, los trabajadores de la Oficina Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de la DISA – Jaén, se halló que el 68,8% las evalúa de nivel medio, concluyéndose que para la mayoría de ellos hace falta fortalecer aún más sus competencias laborales básicas y las competencias transversales.</p> <p>b. Al diagnosticar el nivel de percepción de los indicadores de los Programas Articulado Nutricional y Salud Materno Neonatal la información recogida señala que el 68,8% de indicadores se evalúan en el nivel regular; datos que permiten inferir que la mayoría de indicadores de desempeño en la gestión de estos dos programas presupuestales a cargo de la DISA Jaén se califican de manera regular, por tanto, deben ser mejorados.</p> <p>c. Los resultados referidos a la relación entre las competencias laborales y los indicadores de gestión de los Programas Articulado Nutricional y Salud Materno Neonatal en la D. S. R. S. Jaén, señalan que al aplicar el estadígrafo Rho de Spearman, se obtuvo un índice de 0,641, dato que permitió señalar que existe relación directa positiva alta entre ambas variables, infiriéndose que si las competencias laborales mejoran, también mejorará la gestión de los indicadores de dichos programas presupuestales.</p>
RECOMENDACIONES	<p>a. A la Gerencia de la Oficina Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de la DSRS – Jaén, promover la mejora del nivel de competencias laborales a través de eventos de capacitación y especialización dirigidos al personal que labora en dicha oficina.</p> <p>b. A la Gerencia General de la DSRS Jaén, planificar y asignar presupuesto suficiente para mejorar la gestión de los indicadores de los programas presupuestales a su cargo.</p> <p>c. A los trabajadores de la DSRS Jaén, tener en cuenta que de su nivel de competencias laborales depende la eficiencia y eficacia en la gestión de los indicadores de desempeño de los programas presupuestales.</p>

PRIMER INFORME AVANCES DE DESARROLLO PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título de la investigación:

“Competencias Laborales y su relación con indicadores de los Programas PAN y SMN, D.S.R.S. Jaén. 2018”.

Alumno(a): Bethy Agurto Moreto

Asesor: Magister William Díaz Torres

Facultad: Ciencias Empresariales

Escuela: Administración

Semestre académico:

	RESUMEN DE LA ACTIVIDAD
Semana 1:	
Semana 2:	
Semana 3:	
Semana 4:	
Semana 5:	
	Observaciones o dificultades:

SEGUNDO INFORME DE AVANCES DE DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

	RESUMEN DE LA ACTIVIDAD
Semana 6:	
Semana 7:	
Semana 8:	
Semana 9:	
	Observaciones o dificultades

.....

VºBº del Docente

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	CODIGO : F08-PP-PR-02.02 VERSION : 07 FECHA : 31-03-2017 PAGINA : 1 DE 1
--	--	---

Yo **Bethy Agurto Moreto**, identificado con DNI N° **40797084**, Egresada de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, Autorizo (X) No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“Competencias laborales y su relación con indicadores de programas articulado nutricional y salud materno neonatal, D.S.R.S Jaén 2018”**

En el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

FIRMA

DNI : 40797084

FECHA: Diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de investigación	Revisó	Representante de la Dirección/ Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado

ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **William Ricardo Díaz Torres** docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional Administración de la Universidad César Vallejo Chiclayo, revisor (a) de la tesis titulada.

"Competencias Laborales y su relación con indicadores de programas articulado nutricional y salud materno neonatal, DISRSJ - 2018", del (de la) estudiante **Bethy Agurto Moreto**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **18 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 23 de Marzo 2018.



William Ricardo Díaz Torres
DNI: 18140172

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	-----------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

AGURTO MORETO BETHY

INFORME TITULADO:

COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON INDICADORES DE
PROGRAMAS ARTICULADO NUTRICIONAL Y SALUD MATERNO
NEONATAL, D.S.R.S. JAÉN 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LINCENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 17/01/2019

NOTA O MENCIÓN: DIECISIETE (17)

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

The image shows a circular stamp from the 'DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN' of the 'UCV' (Universidad César Vallejo) in 'CHICLAYO'. The stamp contains the text 'UCV', 'DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN', 'CHICLAYO', and 'CÓDIGO 017'. A handwritten signature is written over the stamp.