



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión por competencias y desempeño laboral en el
personal de salud de un hospital de Lima 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Obregon Macedo, Chabeli del Rocio (orcid.org/0009-0004-9125-175X)

ASESORES:

Dra. Huauya Leuyacc, Maria Elena (orcid.org/0000-0002-0418-8026)

Mg. Quiñones Castillo, Karlo Ginno (orcid.org/0000-0002-2760-6294)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado con mucho cariño a mi hija, mis padres, hermanos y esposo por su apoyo incondicional, por brindarme su confianza y fortaleza para seguir creciendo profesionalmente, ya que sin ellos no hubiera sido posible este logro en mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por derramar su bendición y fortaleza, por permitir que se cumplan mis objetivos y metas por no abandonarme en los momentos más difícil de mi vida, a mi esposo, mis padres por su apoyo incondicional para lograr lo más anhelado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARIA ELENA HUAUYA LEUYACC, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "GESTION POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE LIMA 2023", cuyo autor es OBREGON MACEDO CHABELI DEL ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARIA ELENA HUAUYA LEUYACC DNI: 10354243 ORCID: 0000-0002-0418-8026	Firmado electrónicamente por: MAHUAUYALE el 09- 08-2023 11:11:02

Código documento Trilce: TRI - 0611000





ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, OBREGON MACEDO CHABELI DEL ROCIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTION POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE LIMA 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
OBREGON MACEDO CHABELI DEL ROCIO DNI: 45715088 ORCID: 0009-0004-9125-175X	Firmado electrónicamente por: DOBREGONMA4 el 10- 08-2023 22:47:46

Código documento Trilce: INV - 1238696

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Diseño de estudio.....	12
3.3. Variables y Operacionalización.....	13
3.4. Población, muestra y muestreo	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	15
3.6. Procedimientos.....	16
3.7. Método de análisis de datos.	16
3.8. Aspectos éticos.	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características del personal de salud	18
Tabla 2. Gestión por competencias y sus dimensiones	19
Tabla 3. Desempeño laboral y sus dimensiones.....	20
Tabla 4. Relación entre gestión por competencias y desempeño laboral.....	21
Tabla 5. Relación entre gestión por competencias dimensión conocimiento y desempeño laboral	22
Tabla 6. Relación entre gestión por competencias dimensión actitud y desempeño laboral.....	23
Tabla 7. Relación entre gestión por competencias dimensión rasgos y desempeño laboral.....	24
Tabla 8. Relación entre gestión por competencias dimensión habilidades y desempeño laboral.....	25

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue Determinar la relación entre la gestión por competencias y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de lima 2023. La metodología que se aplicó tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo y no experimental. La muestra lo conformaron 59 personales de Salud del hospital a quienes se les aplicó dos cuestionarios para medir las dos variables principales con sus respectivas dimensiones. Dentro de sus resultados más relevantes, se evidenció una correlación alta, positiva y significativa entre la gestión por competencia y desempeño laboral, obteniendo un valor de Rho de Spearman equivalente a 0.802. Concluyendo que existe una relación significativa entre la gestión por competencia y el desempeño laboral; además, el desempeño laboral se correlacionó con las dimensiones de la gestión por competencias.

Palabras clave: Gestión, competencia, capacidad de trabajar en equipo.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between competency-based management and job performance of health personnel in a hospital in Lima 2023. The methodology applied was quantitative, descriptive and non-experimental. The sample consisted of 59 health personnel of the hospital to whom two questionnaires were applied to measure the two main variables with their respective dimensions. Among the most relevant results, a high, positive and significant correlation was found between management by competency and work performance, obtaining a Spearman's Rho value equivalent to 0.802. It was concluded that there is a significant relationship between competency-based management and job performance; in addition, job performance correlated with the dimensions of competency-based management.

Keywords: Management, competence, ability to work in a team.

I. INTRODUCCIÓN

Las múltiples entidades del rubro del servicio de salud, se encuentran en constante mejora en aplicación del mecanismo de gestión por competencias; ello en razón a que hoy en día se manifiesta la tendencia a la permanente optimización al interior de las instituciones, siendo que con motivos de la pandemia han recrudecido la urgencia de acciones de gestión con eficiencia en materia de salud, cumpliendo un papel crucial en dicho contexto de crisis de salubridad global, conforme se advirtió en Colombia (Tetelboin et al., 2021).

En la actualidad, sobre el ámbito de la salud, el factor clave para el triunfo en organizaciones está supeditado a la calidad de sus propios trabajadores, por lo que muchas de estas han optado por invertir en el desarrollo educativo y capacitaciones continuas, plasmados en el aumento de indicadores de eficiencia y eficacia de sus actividades. Por ello, las organizaciones de salud públicas enfrentan un gran desafío a nivel internacional, relacionados al desempeño de sus empleados (Sarsosa y Charria, 2018; Vásquez et al., 2020).

El enfoque en la gestión por competencias aplicado a entidades de salud se ha vuelto muy importante e innovador en la última década. La creación de esta perspectiva es multicausal y se ha desarrollado en diversas realidades históricas. Es crucial contar con un personal de salud altamente capacitado para lograr excelentes resultados y un rendimiento óptimo en los servicios hospitalarios (Lora et al., 2020). En Latinoamérica existe una gran disparidad en cuanto a las habilidades y competencias laborales. En el sector geográfico del Caribe y en América Latina, se enfrenta importantes obstáculos en este ámbito. Además, se señala que la crisis en relación con las competencias laborales agrava aún más los desafíos actuales (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021; Gontero y Albornoz, 2019).

En el Perú, actualmente no hay un aprovechamiento idóneo de las oportunidades que brinda la gestión por competencias. Además, no existe una política gubernamental que promueva el desarrollo de las habilidades laborales. Para lograr una correcta evaluación de destrezas y competencias en empleados, es necesario aplicar políticas internas desde la etapa de planificación e implementación (Quiroz et al., 2020). La gestión de

competencias representan un rol imprescindible en el desenvolvimiento de enfermeros de los nosocomios de Lima, y que la capacitación y otras intervenciones que mejoran la competencia pueden conducir a un mejor desempeño laboral y mejores resultados para los pacientes (Ávila, 2022).

Para escoger al personal enfermero, se debe considerar conocimientos, habilidades técnicas necesarias para el puesto, factores como la experiencia previa en este ámbito, la concurrencia a capacitaciones formativas, la actualización profesional; capacidad de trabajar en equipo; destrezas en pacientes y la capacidad en resolver conflictos. Es crucial que el personal seleccionado tenga una formación especializada en el área de salud y posea habilidades en la atención de pacientes, además de tener sólidos valores éticos profesionales (Miranda, 2023). Por tanto, en la investigación tuvo la siguiente interrogante principal:

¿Qué relación existe entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima 2023?

La justificación teórica esgrimida sobre este estudio obedece a su significancia, al establecerse la conexión entre dos variables, en virtud de que el personal es propenso a ser influenciado por la cultura institucional predominante, la estructura organizativa, el contexto, los procesos internos, la tecnología utilizada y otros factores relevantes. Además, es fundamental investigar sobre estos temas, siendo cruciales debido a su trascendencia.

La justificación práctica prima en que permitirá optimizar la manera en cómo se gestiona la competencia, así como el desenvolvimiento de los trabajadores, entendiéndosele entre los factores evaluados en diferentes tipos de instituciones. Es crucial para las entidades mantener una gestión óptima. Además, las entidades deben reconocer el valor de su recurso humano, y prepararlos para los desafíos laborales contemporáneos.

En cuanto a la justificación metodológica, este estudio busca acreditar el objetivo general, y aunado a ello, los objetivos específicos mediante el uso de cuestionarios enfocados en recopilar información. Estos cuestionarios pueden utilizarse como instrumentos en la gestión de competencias destinada a centros hospitalarios. Los resultados alcanzados permitirán fundamentar e

impulsar investigaciones futuras sobre las variables previstas en el estudio.

Por consiguiente, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima 2023. De igual forma, en la presente investigación se plantearon los siguientes objetivos específicos son:

Determinar la relación que existe entre gestión por competencias dimensión conocimiento y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima 2023.

Determinar la relación que existe entre gestión por competencias dimensión actitud y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima 2023.

Determinar la relación que existe entre gestión por competencias dimensión rasgos y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima 2023.

Determinar la relación que existe entre gestión por competencias dimensión habilidades y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima 2023.

De igual manera se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima 2023. De igual manera las hipótesis específicas planteada en la presente investigación fueron:

Existe una relación significativa entre gestión por competencias dimensión conocimiento y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima 2023.

Existe una relación significativa entre gestión por competencias dimensión actitud y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima 2023.

Existe una relación significativa entre gestión por competencias dimensión rasgos y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima 2023.

Existe una relación significativa entre gestión por competencias dimensión habilidades y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Múltiples investigaciones previas ponen de manifiesto la trascendencia de aplicarse el enfoque de gestión por medio de competencias en entidades de salud respecto a los empleados de enfermería, así como el nexo con el desempeño en el trabajo correspondiente. En el rubro nacional, Castro (2023), mediante su trabajo de maestría, su finalidad fue establecer el nexo entre gestión de servicios y desempeño en un nosocomio. Se hizo un estudio no experimental, aplicado, descriptivo - correlacional, cuantitativo. La muestra fueron 45 enfermeros. Se obtuvo que mayoritariamente haya desempeño laboral regular. Mediante prueba de normalidad, se advirtió distribución no normal. El valor de correlación de Spearman fue de 0.837 con p valor:0.000. Existe correlación fuerte entre estas variables.

Vásquez (2021), en su artículo científico, indagaron sobre la significación de la gestión por competencias al interior de entidades estatales. Se hizo un estudio básico, descriptivo y también cualitativo. Se efectuó la búsqueda informativa en bases de datos, obteniéndose que la gestión por competencias sí ostente importancia en organismos públicos, dado que coadyuva a conseguir las metas institucionales. Se concluyó que se necesita la gestión a través de competencias para asegurar el correcto desempeño del personal en corporaciones estatales.

Ubillus (2021), en su estudio, determinó la unión entre la gestión a través de competencias frente al desempeño del trabajador en un laboratorio médico. Se hizo un estudio cuantitativo, correlacional, no experimental, propositiva y transversal. Su muestra fue de 30 trabajadores. El cuestionario fue el instrumento aplicado, el primero de 15 preguntas y el segundo de 10. De ello resultó que un 56.7 precisa que evidencia una adecuada gestión por medio de competencias y un 53.3% cree que hay un buen desempeño laboral. Finalmente, se concluye con una idea de propuesta que permita, mediante la gestión, a través de competencias, mejorar al desempeño del operador al interior de este centro dedicado a labores médicas.

Robles (2020), en su investigación, determinó el vínculo de la gestión a través

de competencias frente al desempeño laboral de un nosocomio chimbotano. Su metodología fue cuantitativa, relacional y no experimental, considerando a 85 trabajadores como su población. Sus instrumentos fueron el cuestionario. Resultó que, mediante el coeficiente de Pearson, la correlación fue de 0.716, concluyendo la evidencia de correlación entre las variables antes mencionadas, aceptando la hipótesis alternativa en las pruebas de normalidad.

Quintana y Tarqui (2020), en su artículo científico, detallaron el grado de desempeño conforme a las particularidades del trabajo, estudios académicos, motivación, estructura organizacional y la repercusión proveniente del área de jefatura de un nosocomio. El estudio fue transeccional y considerando a 208 licenciadas de la carrera de enfermería como grupo poblacional a quien les aplico un cuestionario. Los resultados fueron que el 24,5% de personal tiene desempeño insuficiente, 93,8% contaban con especialización, 63% considera que hay sobrecarga laboral y el 84,3% con insuficiencia de desempeño se sienten desmotivados. Se concluyó que mayoritariamente el personal enfermero tiene desempeño suficiente, aunque se requieren acciones complementarias para incrementar el desempeño de los empleados.

En el aspecto internacional, Bayser (2023), mediante su artículo científico, en Argentina, pretendió hacer una descripción del nexo que hay entre el incentivo y desenvolvimiento. Mantuvo un estudio observacional, transeccional y descriptivo. 60 licenciadas en enfermería conformaron el grupo población de estudio con edades desde 34 hasta 53 años, elegidas bajo criterios de muestreo no probabilísticos por conveniencia. Sus instrumentos dos cuestionarios. Se obtuvo una correlación positiva entre tales variables, concluyéndose significativa correlación que hay en torno a la motivación frente al desempeño laboral.

Peña (2021), mediante su artículo científico, en Colombia, buscaron establecer la situación de la red pública de nosocomios para enfrentar la crisis de salubridad en pandemia por COVID-19 mediante la gestión por competencias, conforme a la nueva gestión pública. El estudio fue cuantitativo y descriptivo. Se usó la ficha de análisis documental. Se revisaron fuentes secundarias, no hubo muestra. Se obtuvo una tendencia al decrecimiento de la cantidad de

nosocomios públicos en riesgo, de 67,9% al 34,1% del 2012 al 2018. Se concluyó que su aplicación logró mayor eficiencia y armonía en la capacidad operativa de la red estatal de hospitales.

Aguilar (2019), mediante su artículo científico, en México, buscaron identificar competencias laborales en ciertas áreas de enfermería, mediante la técnica de mapeo. Su estudio fue transversal. En la fase 1 se seleccionaron fuentes informativas de plataformas o repositorios como Google Scholar, PubMed, Scielo y BVS, considerados de alta relevancia. En la fase 2 se efectuó la matriz basada en el Consejo Internacional de Enfermería y Mertens. En la fase 3 se recolectó información de la muestra de 118 profesionales en biomédicas acerca de las diferentes especialidades. En la fase 4 se elaboró el rol de los enfermeros; concluyéndose que mediante el mapeo la comprensión natural del trabajo y su valoración en el dominio cognoscitivo es apreciada.

En España, González (2020), en su artículo científico evaluó la trascendencia y nivel de evolución de habilidades del personal de salud en diferentes disciplinas laborales. La metodología fue descriptiva y transeccional. Se conformó la población con alrededor de tres mil profesionales clasificados por especialidad. Se concluyó que se debe administrar un sistema que garantice reserva en la información personal, propicie mejoras en la salud del trabajador y promueva la prevención de riesgos potenciales en el ambiente laboral.

Avellaneda (2019), mediante su artículo científico, en Colombia, fijaron por objetivo determinar el nexo entre rotación de empleados de la salud ante el desempeño laboral en un establecimiento hospitalario. El estudio fue correlacional, transversal y prospectivo. El muestreo fue por conveniencia, de 29 enfermeras. Se empleó dos cuestionarios. Los resultados fueron obtención de coeficiente de Pearson de p-Valor 0.511 entre las dos variables. Las conclusiones fueron que hay una moderada correlación entre el desempeño y la rotación laboral de salud.

Dueñas (2020), mediante su tesis de maestría, presentada ante una universidad del extranjero, en Ecuador, indagó el vínculo entre la tensión y desenvolvimiento laboral de salubristas de un nosocomio. Se hizo una

indagación cuantitativa, relacional y descriptiva. Se usaron dos encuestas. La muestra fue de 76 empleados. Se obtuvo que los indicadores de estrés laboral surjan de ausencia de motivación, sueldos injustos, galardones y exceso de carga laboral; lo que decrece el desempeño. Se concluyó que la propuesta de mejora permitirá superar dicho inconveniente.

Antes de establecer la definición de las variables; es imprescindible definir que es un sistema de salud, el cual según Puertas (2020) indica que es la aglomeraciones de entidades del estado y privadas conjuntamente con los recursos que intervienen en la mejora, mantenimiento y restauración de la salud. Además, esta estructuración sanitaria no solo esta enfocaba en los servicios proporcionados sino en la población así como las acciones que inducen en las diversas políticas de las distintas partes que abordan los principales entornos de la salud como lo son de tipo ambiental, económico y social (Báscolo et al., 2020).

En esa misma línea, una estructuración sanitaria que se basa en la atención de primera línea en salud se diseña como una metodología o estrategia integral de una organización cuyo propósito primordial es lograr que todas las personas tengan derecha a la salud con la mejor solidaridad y equidad basada en los diversos principios de la APS (Selman y Siddique, 2022), así como el deber de brindar una respuesta ante los requerimientos de todas las personas, la sostenibilidad, la justicia social, la participación y la intersectorialidad que deben presentar una atención integrada, integral y apropiada por medio del pasar del tiempo, crear transparencia en la promoción, prevención y asegurar de manera óptima la atención que realmente se merece la persona (García et al., 2020; Vara y Fabrellas, 2019).

En base a eso, las acciones para el cambio y fortalecimiento del modelo de atención a nivel nacional, y para los diversos hospitales que brindan la atención con una perspectiva de atención integral, se encuentran enfrentando a diversos desafíos para su implementación (Bonilla et al., 2018; López et al., 2022). Por ello una concepción de una adecuada atención integral y el sostenimiento en el tiempo crea refuerzos que fortalecen los niveles de atención, sobre todo el primer y segundo nivel, siendo estos factores facilitadores de las mejoras en el

acceso de atención (Báscolo et al., 2020).

En consecuencia, las competencias están vinculadas cercanamente a los conocimientos, aptitudes, destrezas, actitudes y destrezas requeridas para efectuar de manera efectiva una tarea o tarea en un ambiente de trabajo. Estas habilidades no solo se refieren a los saberes académicos, siendo que se requiere también la destreza para su aplicación en situaciones prácticas y adaptarse a diferentes contextos laborales. Las competencias incluyen liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, adaptabilidad al cambio, creatividad, responsabilidad y otras habilidades y que permiten a las organizaciones seleccionar a los empleados más apropiados y mejorar la calidad del trabajo realizado (Grados y Raza, 2018).

Las competencias enmarcan de forma estructural una serie de aspectos tales como saberes, procedimientos, y también integran las actitudes y valores necesarios para resolver la problemática cotidiana de manera efectiva. Por tanto, las competencias se consideran una estructura integral en la que se integran diferentes tipos de capacidades para desarrollar habilidades y conocimientos específicos que permiten a las personas desempeñar su trabajo de manera efectiva y enfrentar con éxito los desafíos y problemáticas que surgen en su actividad laboral (Ayala, 2022; Hasanpoor et al., 2019).

La gestión por competencias representa un enfoque que gestiona los recursos de las personas buscando facilitar la eficacia y competencia de las entidades mediante la identificación, desarrollo y evaluación de las competencias laborales necesarias (Nazar y Nazar, 2020). En Perú, la gestión a través de competencias ha sido adoptada en varias entidades gubernamentales como parte del desarrollo de la gestión pública y se ha fomentado la formación y capacitación de los empleados públicos en competencias laborales específicas.

Para tener un desempeño laboral eficaz, es necesario tener cierto conocimiento, actitudes, rasgos y habilidades, es por ello que estas son consideradas las dimensiones de la presente variable; siendo la primera todos los saberes previos y adquiridos que se tienen en la materia, las actitudes son

las formas de actuar frente a los procesos de gestión, los rasgos son principales señales que permitirán verificar el avance y compromiso de la entidad y por último se tienen las habilidades, que son todas las cualidades natas o adquiridas que tendrán los agentes involucrados en los procesos.

Un profesional competente es aquel que posee las habilidades y capacidades necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva y solucionar cualquier problema que surja en su ámbito laboral. Para lograr esto, no solo se requieren conocimientos técnicos y habilidades, sino también una actitud adecuada y valores éticos en su desempeño y relaciones con su equipo de trabajo y la comunidad a la que sirve. En este sentido, se promueve el desarrollo de modelos enfocados en gestión de competencias en el sector público peruano como una herramienta que adecua el desenvolvimiento de los asistentes públicos y, en última opción, adecuada la calidad de los servicios para su mejora que brindan a la ciudadanía (Ministerio de Salud, 2021).

Las dimensiones consideradas pertinentes en el estudio fueron la dimensión conocimiento, el cual consiste en que el talento humano debe tener todos los recursos cognitivos necesarios para poder realizar los procesos correspondientes de la gestión, mediante este proceso se puede verificar si el personal de una organización tiene la capacidad cognitiva suficiente para mantenerse en su puesto (Rodríguez et al., 2021). También se encuentra la dimensión actitudes, que son consideradas como todos los comportamientos o formas de actuar que el personal tiene en una organización, rigiéndose bajo los estatutos o reglas de esta, basadas en valores y acciones que sean beneficiosas para la misma, permitiendo que sea más eficiente y eficaz en la optimización de recursos.

Otra dimensión son los rasgos y que es concerniente a la personalidad de personal de la entidad, aquí se puede avizorar las condiciones psicológicas de cada trabajador, para poder tener un panorama de las actitudes que podrían llegar a tener los trabajadores de la organización, evitando posibles conductas violentas o desórdenes de personalidad (González, 2020). En esa misma línea se encuentra a las habilidades, lo cual abarca el reconocimiento de las destrezas que tienen los trabajadores de la organización, esto permite

optimizarlas y mejorarlas en medida que estas favorezcan a la entidad al momento de realizar actividades pertinentes. Este aspecto tiene que ver con ciertas funciones o actividades que son realizadas con mayor facilidad para ciertos empleados.

Asimismo, el desempeño en el trabajo de los servidores sanitarios se refiere a cómo estos llevan a cabo sus funciones y responsabilidades en el contexto de su ambiente laboral. Implica el cumplimiento de las competencias y habilidades requeridas para mejorar la atención en calidad de los pacientes, cumplir con los estándares profesionales y éticos, y trabajar de manera efectiva en equipos multidisciplinarios (Quintana y Tarqui, 2020).

Por su parte, la evaluación del desempeño es una herramienta valiosa para darse cuenta de que área se debe mejorar en la práctica profesional, establecer objetivos de desarrollo profesional y mejorar el nivel de calidad en la atención sanitaria brindada a los pacientes. Además, para seguir avanzando y optimizar aún más el desenvolvimiento laboral de estas profesionales es requerido la formación y actualización constante de los profesionales de la salud (Kadir et al., 2019; Robles, 2020).

El desempeño del trabajo en el personal de salud lleva a cabo su trabajo en las instituciones sanitarias. Incluye diferentes aspectos como el conocimiento técnico y científico, las habilidades de liderazgo, la capacidad un trabajo en conjunto, la comunicación efectiva con los pacientes y sus familiares, la toma de decisiones clínicas y otros, necesarios para brindar una atención sanitaria de calidad y centrada en el paciente (Díaz et al., 2023). Asimismo, existen tipos de desempeño del personal dentro de la institución; de los cuales son el desenvolvimiento en la ejecución de tareas, desenvolvimiento adaptativo, contextual y la conducta desfavorable del trabajador (Fuertes et al., 2020; Krijgsheld et al., 2022).

En base a eso, se indica que el desempeño de tareas se refiere a las actividades realizadas directas e indirectas que son parte de una parte formal del trabajador; dentro de las actividades directas se tiene el tratamiento de los pacientes; mientras que las indirectas hacen referencia a la contratación de enfermeras. Este desempeño se considera como una parte global que incluye

diversos aspectos como el comportamiento de la tarea, el desempeño del rol, las tareas específicas del trabajo y no laborales y la orientación de acción (Gemuhay et al., 2019; Maf'ula et al., 2020).

Por otro lado, el desempeño contextual hace referencia al entorno social, organizacional y el psicológico más amplio en él se debe ejercer un núcleo muy técnico que deba incluir actividades como el ser voluntario para algún trabajo extra; además, de mantener las adecuadas relaciones interpersonales (Chen et al., 2019; Elsner et al., 2021).

Asimismo, el desempeño adaptativo hace referencia a la medida en que el personal se adapta a las variantes o cambios en los diversos roles o sistemas de trabajo, definiéndose también como proactividad, adaptabilidad y rendimiento creativo. Por otro lado, la atención que se acopla al rendimiento adaptativo ha mejorado en los últimos años debido a la dinámica que existe en la naturaleza de los entornos laborales. Asimismo, anteriormente, el desempeño adaptativo se planteaba como una parte separada en lugar de un elemento del desempeño contextual (Park y Park, 2019; Walpita y Arambepola, 2020).

Con relación al comportamiento laboral contraproducente hace referencia a la actuación perjudicial para el adecuado desempeño en la institución. En este se incluye el comportamiento fuera de la disciplina, tarea, el robo, el consumo de drogas, el preceptismo, el ausentismo y el trabajo por enfermedad (Carpenter et al., 2021; Cohen y Diamant, 2019). Por lo mencionado, el desempeño en el trabajo del personal de salud puede ser evaluado mediante las siguientes dimensiones:

La dimensión evaluación de metas, que consiste en medir si las metas que tiene el personal de una organización van acorde a los intereses de esta, de igual manera, si estas son realistas, si su grado de realización es a corto, mediano o largo plazo o si su dificultad es muy elevada o relativamente fácil de lograr. Está relacionada al auto realización del trabajador (Guartán et al., 2019).

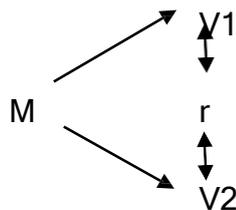
La dimensión evaluación de compromisos, el cual consiste en una medición para lograr conocer qué tan comprometido se encuentra el empleado con la

organización, verificándose si este será de utilidad para la misma o no, evitando realizar gastos innecesarios o abriendo la posibilidad de contratar a otro personal con un mayor compromiso Institucional y permitir optimizar costos operativos invertidos en el trabajador y otros costos más (Rivero, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio se diseñó para encajar en el ámbito de la investigación aplicada porque su objetivo principal fue abordar problemas concretos que requerían respuestas rápidas. Una vez recopilada la información necesaria, resultó beneficiosa y útil para el sustento teórico. Del mismo modo, se utilizó un enfoque cuantitativo, ya que era necesario medir y verificar las variables consideradas para elaborar pruebas de hipótesis y confirmar las hipótesis presentadas (Baena, 2017).



V1: Gestión Por Competencias
V2: Desempeño Laboral
M: Muestra De Participantes
R: relación

Dónde

P= Población

V1= Gestión por competencias.

V2= Desempeño laboral.

3.2 Diseño de estudio

La investigación fue no experimental ya que se efectuó partiendo de la observación del fenómeno en cuestión, absteniéndose de ejecutar manipulaciones o intervenciones en el problema y sin intentos de controlar las variables en un contexto específico analizado, ello permite ver al problema en

su ambiente natural y sin cambios en el, para poder evitar errores en las estimaciones (Bairag y Munot, 2019).

Así mismo es de corte transversal porque tuvo naturaleza observacional, es decir, se tomaron los registros sobre los sujetos de estudio sin modificar o alterar el ambiente del fenómeno en un determinado espacio o sección temporal, pudiendo evaluar el fenómeno sólo en esa fecha establecida; si hubiesen variaciones futuras es debido a los posibles cambios en el entorno que provocaron su mejora o empeoraron la situación, siendo objeto de estudio de una nueva investigación, más no el descarte o desmerecimiento de la anterior (Arias, 2021).

Fue correlacional consistiendo la vinculación de dos variables o más, precediendo al nivel explicativo. También, mediante estos estudios se pudieron hacer cálculos puntuales y contrastar las hipótesis. Mediante esta investigación, se pudo encontrar la correlación de variables, mediante el uso de la estadística y las probabilidades; utilizando los coeficientes de Spearman (Carrasco, 2019).

Y, por último, el estudio fue cuantitativo al emplearse estrategias, presupuestos y técnicas para efectuar un análisis estadístico en base a datos numéricos extraídos de la revisión del fenómeno de estudio. Se midió y estimó numéricamente, mediante índices, coeficientes obteniendo como resultados cifras numéricas que fueron evaluadas, analizadas y explicadas correctamente (Hernández et al., 2018).

3.3 Variables y Operacionalización.

Variable 1: Gestión por competencias.

- Definición conceptual: Identificación de destrezas cruciales requeridas para que un trabajador logre el rendimiento esperado en su puesto en específico (Ubillus, 2021).
- Definición operacional: La gestión a través de competencias será cuantificada por medio de la escala gestión por competencias creada por Sánchez 2021.

- Dimensión: esta variable presento las siguientes dimensiones conocimiento, actitudes, rasgos y habilidades
- Escala de medición: ordinal donde la variable se clasificó como deficiente (0-50) puntos, regular (51-80), buena (81 a 100), excelente 100 puntos.

Variable 2: Desempeño laboral

- Definición conceptual: Consiste en cumplir las acciones y logros previstos en la práctica profesional con base en los lineamientos institucionales internacionales y nacionales (Quintana y Tarqui, 2020).
- Definición operacional: La variable 2 será medida por medio de la escala desempeño laboral creada por Sánchez 2021.
- Dimensión: Fueron utilizadas como dimensiones la evaluación de metas y evaluación de compromisos.
- Escala de medición: Fue la denominación ordinal clasificándose a la variable como deficiente (0-50) puntos, regular (51-80), buena (81 a 100), excelente 100 puntos.

3.4. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto total para un estudio (López, 2004) y que correspondió a 70 personales de salud de un hospital de Lima.

Los criterios de inclusión son:

- Personal de salud que aceptaron ser partícipe de la investigación
- Personal de salud de ambos géneros
- Personal de salud que labora en el área de hospitalización

Los criterios de exclusión son:

- Trabajadores con cargos administrativos.
- Personal de salud que aún no cuenten aun con título profesional o que laboren bajo la modalidad de locación de servicios.

- Personal de salud que se encuentra ausente del nosocomio por temas de vacaciones o descanso médico.

Muestra: Fue conformada por 59 personal de salud siendo (Hernández et al., 2018) y fue obtenido a partir del cálculo de proporciones con población finita, considerando a una población de 70, un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% (Anexo 6).

Muestreo: El muestreo es probabilístico de tipo aleatorio simple y permitió recolectar información mediante el uso de personas cercanas o de fácil interacción, esto ayuda a que la investigación sea culminada en menor tiempo, con menores recursos económicos y rigiéndose bajo la rigurosidad investigativa, no desmerece la investigación y sus componentes (Arias, 2021).

Unidad de análisis: 01 trabajador de salud de un hospital de Lima.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se consideró a la encuesta mientras que el cuestionario se consideró como el instrumento idóneo.

Por consiguiente, la encuesta ayudó a reunir información pertinente mediante procesos ordenados, que rigen una numeración, con congruencia externa e interna, de igual manera, una exactitud y concisión del contenido y mayor colección de datos con el número establecido de preguntas. Esta técnica es la más utilizada en las investigaciones por su facilidad de uso y eficiencia (Bairag y Munot, 2019).

Por otro lado, el cuestionario, que representó un conjunto de interrogantes las cuales se formularon apropiadamente y según la información que se pretendió recaudar, hubo diversidad en la cantidad de interrogantes conforme al criterio individual de cada indagador. Por ello, es sugerible que estas sean apropiadas en número para evitar fatigar al lector y por tanto no tener los resultados que deberían ser (Arias, 2021).

Para cuantificar el parámetro Gestión por competencias, se aplicó el cuestionario desarrollado por Sánchez (2021), el cual obtuvo una consistencia interna sobresaliente, evidenciada por un coeficiente alfa de Cron Bach de

0.962., con lo cual se aplicó al personal de salud de un nosocomio de Lima. Este presentó un cuestionario de escala ordinal (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) con 25 preguntas, sus valoraciones fueron de 25-58 puntos considerada como una gestión por competencias baja, de 59-92 puntos fue considerada una competencia media, de 93 a 125 puntos considerada una GC alta.

De igual forma, para medir el parámetro Desempeño laboral, se aplicó el cuestionario de Sánchez (2021) quien obtuvo un coeficiente alfa de 0.854, demostrando una excelente fiabilidad de sus elementos internos, éste fue aplicado al personal de salud de un nosocomio limeño, adicional a ello, el cuestionario tuvo una escala ordinal. (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) con 25 enunciados, cuyas valoraciones fueron de 25-58 puntos fue considerada un bajo desempeño laboral, 59-92 puntos un desempeño laboral medio y de 93 a 125 puntos considerada un alto desempeño laboral.

3.6. Procedimientos

Primero, se realizó un estudio detallado sobre los constructos gestión por competencias y desempeño laboral para lograr un conocimiento profundo sobre el tema. Como parte de esta revisión de información, se identificaron las herramientas de medición adecuadas para recopilar la información necesaria y se definió la unidad de análisis. En segundo lugar, se solicitó autorización para llevar a cabo la investigación a través de reuniones presenciales con el personal directivo del hospital seleccionado. En tercer lugar, una vez aceptada la solicitud, se seleccionó la muestra de estudio y se aplicaron las pruebas de manera colectiva en los días previamente coordinados, cabe resaltar que en todo momento se utiliza las consideraciones éticas. Finalmente, la información recopilada fue ingresada y analizada en un sistema estadístico.

3.7. Método de análisis de datos

Tras recopilar los datos, se introdujeron a la aplicación Excel 2023. A continuación, los datos se cargaron en el programa SPSS 27 de IBM. De este modo se garantizó la integridad y fiabilidad de la información para su posterior análisis y tratamiento estadístico. Donde se ejecutó la estadística descriptiva de

las variables juntamente con sus dimensiones donde se obtuvieron tablas de frecuencia representada en porcentaje y el número de casos. También se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, que arrojó un resultado de 0,00 para los parámetros clave, inferior al umbral de significación establecido. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de que las variables provienen de una distribución normal (anexo N°7), por ende, se aplicó la correlación de *Spearman*.

3.8. Aspectos éticos

Se creó un formulario de consentimiento debidamente informado, que incluía información detallada sobre el propósito y beneficios de la investigación. En él se exponían claramente los objetivos del estudio y las ventajas que podría reportar tanto a los participantes como a la comunidad científica en general. Asimismo, los resultados que se presentaron en el estudio se usaron netamente para la presente investigación, cumpliendo de esta manera con los principios estándares de todo estudio, el cual representa a la justicia, el cual cada participante presenta la misma posibilidad de ser partícipe de este, asimismo, se le brindó las mismas indicaciones a toda la muestra incluía. El principio de Beneficencia, es la que vela por la integridad de la muestra del estudio (Department of health and human services, 2010; Normand y Donohue, 2023).

Por otro lado, la no maleficencia, el cual evito que cada persona asuma un daño con la participación del estudio. Los resultados que se presentaron en el estudio son correctamente analizados sin alterar ningún dato por el estadístico e investigador, con el objetivo de cumplir con la objetividad e imparcialidad del estudio, mejorar la redacción (Department of health and human services, 2010; Normand y Donohue, 2023). Y también se tuvo en cuenta las resoluciones, directivas y normativas de la UCV.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Características del personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

	N	%	% val.	% acu.
Edad				
25 -35	12	20.3	20.3	20.3
35 a 45	26	44.1	44.1	64.4
45 a 55	21	35.6	35.6	100.0
Sexo				
Femenino	35	59.3	59.3	59.3
Masculino	24	40.7	40.7	100.0
Tiempo de servicio				
<6	33	49.8	49.8	49.8
7-10	17	37.3	37.3	87.1
≥11	9	12.9	12.9	100.0
Total	59	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 1 se evidencia que el 44.1% de la muestra tienen de 35 a 45 años, consecutivamente el 35.6% presentan edades entre 45 a 55 años y solo el 20.3% tienen menos de 35 años. Respecto al sexo, el 59.3% son del género femenino y el 40.7% son masculinos. Respecto al tiempo de servicio, la gran mayoría del personal de salud presentó menos de 6 años representando el 49.8% seguido de los que tienen entre 7 a 110 años con 37.3% y solo el 12.9% tenía más de 11 años de servicio.

Tabla 2

Gestión por competencias y sus dimensiones del personal de salud de un Hospital de Lima, 2023.

	Gestión por competencia		Conocimientos		Actitudes		Rasgos		Habilidades	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	1	1.7	1	1.7	-	-	1	1.7	-	-
Medio	-	-	8	13.6	6	10.2	3	5.1	4	6.8
Alto	58	98.3	50	84.7	53	89.8	55	93.2	55	93.2
Total	59	100.0	59	100.0	59	100.0	59	100.0	59	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 2 se evidencia que el nivel de gestión por competencias en el personal es de 98.3% alto, 1.7 bajo y no hubo nadie del personal con un nivel medio. En todo a la dimensión conocimientos, se estima que el 84.7% tiene un conocimiento alto, 13.6% medio y el 1.7% bajo. Con relación a las actitudes, se estima que el 89.8% presenta actitudes de nivel alto y el 10.2% de nivel medio. Los rasgos del personal presentan un nivel alto en el 93.2%, medio en el 5.1% y bajo en el 1.7%. Las habilidades del personal son de 93.2% altos y 6.8% de nivel medio.

Tabla 3

Desempeño laboral y sus dimensiones del personal de salud de un Hospital de Lima, 2023.

	Desempeño laboral		Evaluación de metas		Evaluación de compromisos	
	N	%	N	%	N	%
Baja	-	-	-	-	-	-
Medio	1	1.7	15	25.4	2	3.4
Alto	58	98.3	44	74.6	57	96.6
Total	59	100.0	59	100.0	59	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 3 se observa que el desempeño laboral en el 98.3% del personal fue alto, el 1.7% fue bueno y ninguno tuvo un nivel bajo. Respecto a la evaluación por metas del personal, del 74.6% fue alto y del 25.4% fue medio. Asimismo, respecto a la dimensión, evaluación por compromisos, el personal tuvo un nivel alto equivalente a 96.6% y medio con 3.4%.

3.9 Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre gestión por competencia y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre gestión por competencia y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima, 2023.

P valor: 0,01

Tabla 4

Relación entre gestión por competencias y desempeño laboral del Personal de Salud de un Hospital de Lima, 2023.

Relación	Desempeño laboral	
Gestión por competencias	Coefficiente de correlación	0.802**
	Sig. (bilateral)	0.00
	N	59

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Por ello, en la tabla 4 se establece la correlación entre las variables gestión por medio de competencias y el desempeño en el trabajo, en el cual se obtiene un valor Rho de Spearman equivalente a 0.802, representado como correlación muy alta y positiva que a la vez es significativa ya que tiene un valor menor al 0.05. En base a esto, estableciendo un p valor menor al 0.01, se rechaza la hipótesis nula que indica la no existencia de asociación y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, la gestión por competencia se asocia al desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre conocimiento y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre conocimiento y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima, 2023.

P valor: 0.01

Tabla 5

Relación entre gestión por competencias dimensión conocimiento y desempeño laboral del Personal de Salud de un Hospital de Lima, 2023.

	Desempeño laboral	
	Coefficiente de correlación	.579**
D1. Conocimiento	Sig. (bilateral)	0.00
	N	59

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Por ello, en la tabla 5 se observa la correlación entre la variable conocimiento y desempeño laboral, en el cual se obtiene un valor Rho de Spearman equivalente a 0.579, representado como correlación moderada y positiva que a la vez es significativa ya que tiene un valor menor al 0.05. Además, estableciendo un p valor menor al 0.01, se rechaza la hipótesis nula que indica la no existencia de asociación y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, el conocimiento se asocia al desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación significativa entre actitud y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre actitud y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima, 2023.

P valor: 0,05

Tabla 6

Relación entre gestión por competencias dimensión actitud y desempeño laboral del Personal de Salud de un Hospital de Lima, 2023.

	Desempeño laboral	
	Coeficiente de relación	.631**
D2. Actitud	Sig. (bilateral)	.000
	N	59

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Por ello, en la tabla 6 se establece la correlación entre actitud y desempeño laboral, en el cual se obtiene un valor Rho de Spearman equivalente a 0.631, representado como correlación alta y positiva que a la vez es significativa ya que tiene un p valor menor al 0.05. Asimismo, estableciendo un p valor menor al 0.01, se rechaza la hipótesis nula que indica la no existencia de asociación y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, la actitud se asocia al desempeño laboral.

Prueba de la hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación significativa entre rasgos y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre rasgos y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima, 2023.

P valor: 0,05

Tabla 7

Relación entre gestión por competencias dimensión rasgos y desempeño laboral del Personal de Salud de un Hospital de Lima, 2023.

	Desempeño laboral	
	Coefficiente de correlación	.790**
D3. Rasgos	Sig. (bilateral)	.000
	N	59

*** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).*

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 7 se establece la correlación entre rasgos y desempeño laboral, en el cual se obtiene un valor Rho de Spearman equivalente a 0.790, representado como correlación alta y positiva que a la vez es significativa ya que tiene un valor menor al 0.05. Sumado a esto y estableciendo un p valor menor al 0.01, se rechaza la hipótesis nula que indica la no existencia de asociación y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, los rasgos se asocian al desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 4

Ha: Existe una relación significativa entre habilidades y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre habilidades y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima, 2023.

P valor: 0,05

Tabla 8

Relación entre gestión por competencias dimensión habilidades y desempeño laboral del Personal de Salud de un Hospital de Lima, 2023.

	Desempeño laboral	
	Coefficiente de relación	.710**
D4. Habilidades	Sig. (bilateral)	.000
	N	59

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 8 se establece la correlación entre habilidades y el desempeño laboral, en el cual se obtiene un valor Rho de Spearman equivalente a 0.710, representado como correlación alta y positiva que a la vez es significativa ya que tiene un valor menor al 0.05. Por último, estableciendo un p valor menor al 0.01, se rechaza la hipótesis nula que indica la no existencia de asociación y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, las habilidades se asocian al desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En la actualidad, la búsqueda de la mejora constante en las entidades públicas con la aplicación del mecanismo gestión por competencias se manifiesta como la tendencia permanente de la optimización en el proceso interior, con el objetivo de mejorar diversos aspectos como el desempeño laboral y de esta manera centrar en una atención de satisfacción para el paciente. Teniendo en mención que lo que se observa en el presente estudio, se desean discutir con los diversos autores como se presenta a continuación:

El presente estudio estimó que el 44.1% de la muestra tienen de 35 a 45 años, consecutivamente el 35.6% presentan edades entre 45 a 55 años y solo el 20.3% tienen menos de 35 años. Del cual, Del Águila (2019) indica resultados que difieren al presente estudio estableciendo que el mayor porcentaje de edad oscila entre 26 a 30 años el cual representa el 43.2%. Por otro lado, el sexo en el estudio indica que el 59.3% son mujeres y el 40.7% son varones, este resultado difiere de lo descrito por Del águila (2019) el cual indica mayor porcentaje de varones con un 54.5%. Asimismo, el mismo autor indica que el 60.2% de sus trabajadores tiene más de 5 años trabajando, lo cual difiere a lo descrito al presente estudio, quién establece un promedio de 2.83 años.

Con relación al parámetro gestión por medio de competencias, se estableció que el 98.3% presentaron un nivel alto, 1.7% bajo nivel y nivel regular ninguno. Estos resultados se condicen con lo descrito por Paredes (2021) quien indica en niveles que 50% fue promedio, 25% bueno y 25% nivel malo. Asimismo, Arenas (2018) estableció que el 2% de su muestra fue deficiente, 36% promedio y 62% deficiente. Gastelo (2021) en su estudio estableció que el 60% presentaron nivel promedio, el 30% bajo y 10% alto, lo cual se difiere a lo establecido en la actual investigación.

Por otro lado, se manifestó en el estudio de Espinoza (2018) otros indicadores, estableciendo que el 50% respondiendo que a veces se observa una gestión por competencia, el 41% casi siempre y el 9% respondió que casi nunca; además. Mena (2019) establece que el 63.9% estaba de acuerdo con la variable, el 15.6% totalmente de acuerdo, el 12.6% es indiferente, el 4.4% está en contraposición y el solo 3.3% está disconforme en su totalidad. En el

presente estudio, respecto a la variable por competencias se evidencian las dimensiones conocimiento, actitudes, rasgos y habilidades; de los cuales, se estiman los siguientes resultados: La dimensión conocimientos, se establece que el 84.7% tiene un conocimiento alto, 13.6% medio y el 1.7% bajo.

Con relación a las actitudes, se estima que el 89.8% presenta actitudes de nivel alto y el 10.2% de nivel medio. Los rasgos del personal presentan un nivel alto en el 93.2%, medio en el 5.1% y bajo en el 1.7%. Las habilidades del personal son de 93.2% altos y 6.8% de nivel medio. Respecto a este resultado, se puede observar que existen autores que indican dimensiones diferentes como lo establecido por Paredes (2021) en su dimensión competencias personales estableció que el 50% presentó nivel promedio, el 33.3% fue bajo o malo y 16.67% buen nivel.

En la dimensión competencias interpersonales, el 41.6% presenta nivel regular, 33.3% presenta nivel malo y el 25% un grado bueno; asimismo, la dimensiones en competencias técnicas el 58.3% un grado regular, 25% un grado malo y 16.6% un nivel bueno. Además, respecto a la dimensión competencias técnicas, 58.3% tiene un nivel regular, 25% un nivel malo y 16.6% en el nivel bueno. Asimismo, Espinoza (2018) en su dimensión selección del personal presenta que 69.2% indicó que a veces se cumple, el 16.7% casi nunca y 14.1% casi siempre. Para la dimensión capacitación, 56.4% casi siempre, 34.6% a veces y 9% casi nunca y, la dimensión desarrollo del personal, el 62.8% indica que casi siempre, el 33.3% a veces y el 3.8% casi nunca.

En cuanto a la variable gestión por competencia y sus respectivas dimensiones, se observan estudio que difieren en su totalidad a lo descrito en el presente, esto se debe a las diversas actividades socioculturales que se observan en las muestras, asimismo, se tiene en cuenta el número de personas incluidas en el estudio, lo cual presentan características sociodemográficas diferentes.

En relación con el desempeño del trabajador, se estima en el presente estudio que el 98% tenía un grado alto, el 1.7% un grado medio y ninguno con nivel bajo. De estos resultados, se condicen con lo descrito por Paredes (2021) quién establece que el 41.6% de su muestra presentó un grado promedio, el

33.3% presentó nivel óptimo y 25% estimó un grado malo. Asimismo, Arenas (2018) establece que el 2% de empleados tiene un grado de desempeño del trabajador bajo, el 54% un grado de desenvolvimiento medio y 44% alto grado alto de desenvolvimiento laboral.

Además, Gástelo (2021) indica en sus resultados que el 70% de los trabajadores incluidos en su estudio presentó un grado inferior de desenvolvimiento laboral, el 30% representó un grado inferior y ninguno mostró un desempeño de nivel alto. Además, Linares (2021) establece que el 22% presentaron un desempeño bajo, el 53% presentó un grado promedio y el 25% alto grado o superior. Además, existe un estudio que difieren en torno al indicador, como lo mostrado por Espinoza (2018) que estableció que el 75.6% de su muestra evidenció que casi siempre presentaron un buen desempeño y el 24.4% casi nunca presenta un adecuado desempeño.

En torno a las dimensiones de desempeño laboral en el presente estudio, la dimensión evaluación por metas del personal, el 74.6% fue alto y del 25.4% fue medio. Asimismo, respecto a la dimensión, evaluación por compromisos, el personal tuvo un nivel alto equivalente a 96.6% y medio de 3.4%. De estos resultados, autores establecen diferentes dimensiones como lo establecido por Espinoza (2018), quién en su estudio establece que en la dimensión calidad laboral el 51.3% indican que casi siempre hay una calidad laboral, el 42.3% respondió a veces y el 6.4% un casi nunca. Asimismo, Paredes (2021) en su dimensión calidad del trabajo el 50% considera un grado promedio, el 33.3% lo consideran grado deficiente y el 16.6% un óptimo nivel.

En cuanto a la dimensión trabajo en equipo por el autor, el 50% considera un grado promedio, 33.3% grado deficiente y el 16.6% un alto grado. En la dimensión compromiso laboral por el autor, se estima que el 33.3% considera un grado malo, el 33.3% un grado bueno y el 33.3% un grado regular. En cuanto al desempeño laboral y sus respectivas diferencias entre lo establecido por otros autores, se puede observar que los estudios presentan resultados que no se asemejan al presentar; ya que esta puede estar condicionado al lugar donde labora cada persona incluida en la muestra; esto se denota por el diferente desempeño laboral o nivel de desempeño que se encuentran en los estudios.

En el estudio se estableció el vínculo entre la gestión por medio de competencias y desenvolvimiento laboral con 0.802, lo cual representó un vínculo positivo superior y con significancia inferior al 0.05. Este resultado se asemeja a lo descrito por Castro (2023), quién también estableció una correlación alta equivalente a 0.837.

Además, Robles (2020) reveló una Rho de 0,716, mientras que Arenas (2017) descubrió un valor de Rho de 0,738. Paredes (2021), por su parte, demostró una alta correlación de 0,775, lo que contradice la metodología del actual estudio. Es justificable que en este tipo de indagaciones se utilizaron diferentes estadísticos de correlación, lo que podría explicar por qué los resultados difieren. Por el contrario, Mena (2019) encontró asociaciones modestas con un valor de 0,575, que varía del análisis realizado en el presente estudio. Las diferencias en las correlaciones ponen de manifiesto las complejidades y la diversidad de factores que podrían influir en la conexión entre las variables estudiadas.

Además, se evidenció otro estudio donde establece que el desempeño laboral no solo se asocia con la gestión por competencia, sino también a la rotación de empleados de enfermería obteniendo una correlación de 0.511, que a su vez es significativa. Se tiene en cuenta también que Bayser (2020), indica un vínculo significativo entre la motivación y el desenvolvimiento del trabajador. Además, no se evidenciaron pesquisas que no observen el vínculo de los parámetros en mención.

Pese a que gran parte de los estudios evidenciaron existencia de correlación entre el desempeño laboral y la gestión por competencia, se logra evidencia cierta diferencia en los parámetros estadístico, esto se debe a la diferencia que existe entre las muestras de cada estudio en particular; sin embargo, esta asociación se puede confirmar en parte ya que son escasos o nulos los estudio que no evidencien asociación significativa o si la evidencian que sea correlativamente baja, lo cual pueda contradecir en gran parte a lo descrito por el autor.

Respecto a la dimensión conocimiento y desempeño laboral, se estableció una correlación significativa equivalente a 0.579; es decir, correlación moderada

con un p valor menor al 0.05, el cual se asemeja a lo descrito por Paredes (2021), el cual indica una asociación de competencias técnicas y el desenvolvimiento del trabajador equivalente a 0.581 y menor al 0.05. Cabe resaltar que las competencias técnicas son las facultades que tiene el personal de salud en los diferentes ámbitos al momento de laboral; por ello, los conocimientos pueden considerarse dentro de este.

En correspondencia con la meta específica 2, se estableció la relación entre la actitud y el desempeño laboral, en el cual se obtiene un valor Rho de Spearman equivalente a 0,631, representado como correlación alta y positiva que a la vez es significativa ya que tiene un valor menor al 0,05. Esta correlación moderada se asemeja a lo descrito por Mena (2019), estableciendo una correlación de 0.488 entre la competencia que se expone como genérica y la competencia interpersonal en el área laboral. Asimismo, se condice con lo descrito por Paredes (2021), estableciendo un vínculo de 0.718 siendo además significativa.

La correlación entre los rasgos y el desempeño del trabajador, en el cual se obtiene un valor Rho de Spearman equivalente a 0,790, representado como correlación alta y positiva que a la vez es significativa ya que tiene un valor menor al 0,05. No obstante, no se encontraron investigaciones que hagan referencia a la presencia o ausencia de relación entre ambas variables en cuestión. Respecto a la relación entre las habilidades y el desempeño laboral, se obtiene un valor Rho de Spearman equivalente a 0,710, representado como correlación alta y positiva que a la vez es significativa ya que tiene un valor menor al 0,05.

El resultado adquirido es comparable al descrito por Paredes (2021), que menciona una conexión sustancial entre las habilidades de las personas y el rendimiento, elemento que se considera igualmente significativo con un valor p inferior a 0,05. Ambos hallazgos apuntan claramente en la misma dirección, confirmando la noción de un vínculo sustancial y estadísticamente significativo entre las habilidades y el éxito laboral. Esto valida los resultados y ofrece una base sólida para interpretar las conclusiones actuales, confirmando que las capacidades humanas están inextricablemente ligadas a su eficacia en el puesto de trabajo.

Del estudio realizado se pudo observar una relación entre las dimensiones mencionadas en la gestión mediante competencia y el desempeño laboral. Esta relación se evidenció al comparar los resultados con diversos estudios previos, donde se encontraron pocos que mencionen exactamente las mismas dimensiones. Por esta razón, se sugiere la realización de futuras investigaciones que incluyan variables similares a las presentadas en este estudio, con el objetivo de obtener una perspectiva más amplia y precisa del tema en cuestión. Debido a estas diferencias en las dimensiones abordadas, se pueden apreciar variaciones en las correlaciones presentadas por el autor actual en comparación con las descritas por otros investigadores.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación alta positiva entre la gestión por competencias y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima - 2023.
2. Existe una relación moderada positiva entre dimensión conocimiento y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima - 2023.
3. Existe una relación alta positiva entre dimensión actitud y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima - 2023.
4. Existe una relación alta positiva entre dimensión rasgos y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima - 2023.
5. Existe una relación alta positiva entre dimensión habilidades y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima - 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al departamento de personal del hospital, la realización una evaluación minuciosa de las características que posee el personal que se contrató según las competencias de este; con el propósito de optimizar el desempeño del trabajador de cada una y cumplir con los objetivos que se plantea la institución

Se recomienda al personal asistencial y administrativo la capacitación a los profesionales de salud, elaborar ponencias, foros, charlas, capacitaciones, entre otros; para todos los profesionales que laboran en la institución; con la finalidad, de mejorar los conocimientos de cada uno.

Se recomienda a los jefes encargados de los servicios, la mejora de las condiciones de bienestar del personal sanitario., con el objetivo de mejorar las actitudes del personal frente a los posibles inconvenientes y percances que se generan por las condiciones del hospital.

Se recomienda a los responsables de los distintos servicios evitar algún tipo de exclusión que pueda surgir en el ámbito hospitalario, con el propósito de potenciar las características individuales de cada miembro del personal y favorecer así el desarrollo óptimo de sus funciones.

Se recomienda al personal de salud, la continuidad del fortalecimiento de las habilidades dentro del hospital, con el propósito de perfeccionar su desenvolvimiento laboral dentro de la institución, cumpliendo con una atención adecuada y de calidad al paciente que se atiende dentro de esta.

REFERENCIAS

- Aguilar, C., Chaves, O., Loaiza, C., Monge, J., Vega, M., Rojas, J., y Campos, G. (2019). Identificación del marco de competencias laborales en enfermería en el Sistema del Seguro Social Costarricense. *Enfermería Actual de Costa Rica*, 37, 245-262. <https://doi.org/10.15517/revenf.v0ino.37.36423>
- Arias, J. (2021). *Diseños y metodologías de la investigación* (1.^a ed.). Enfoques Consulting EIRL.
- Avellaneda, P., Crespo, H., Kasano, J., y Avellaneda, P. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2216-09732019000200202&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Ávila, K. (2022). *Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de enfermería de un hospital materno de Lima, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78964>
- Ayala, D. (2022). Evaluación del aprendizaje y el enfoque por competencias. Revisión de antecedentes teóricos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), Article 6. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4136>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3.^a ed.). Grupo Editorial Patria S.A. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bairag, V., y Munot, M. (2019). *Research Methodology. A Practical and Scientific Approach* (1.^a ed.). CRC Press.
- Báscolo, E., Houghton, N., del Riego, A., y Fitzgerald, J. (2020). A renewed framework for the essential public health functions in the Americas. *Revista*

Panamericana de Salud Pública, 44, e119.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7571589/>

Bayser, S. (2023). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(1). <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>

Bonilla, A., Sánchez, M., Cabal, V., Vargas, L., Ballesteros, R., Guarnizo, M., y López, C. (2018). *Modelo de prestación de servicios de enfermería centrados en la persona y su familia*. Universidad El Bosque. <https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/5209/9789587390735.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carpenter, N., Whitman, D., y Amrhein, R. (2021). Unit-Level Counterproductive Work Behavior (CWB): A Conceptual Review and Quantitative Summary. *Journal of Management*, 47(6), 1498-1527. <https://doi.org/10.1177/0149206320978812>

Carrasco, S. (2019). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (19.ª ed.). Editorial San Marcos.

Castro, Y. (2023). *Gestión del servicio de enfermería en UCI y el desempeño laboral en el hospital de EsSalud de Cusco 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/110959>

Chen, F., Chen, K., Chiou, S., Chen, P., Du, M., y Tung, T. (2019). The longitudinal study for the work-related factors to job performance among nurses in emergency department. *Medicine*, 98(12), e14950. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6708797/>

Cohen, A., y Diamant, A. (2019). The role of justice perceptions in determining counterproductive work behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(20), 2901-2924. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1340321>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). *Panorama Fiscal de América Latina y el Caribe 2021: Los desafíos de la política fiscal en la recuperación transformadora pos-COVID-19*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46808/1/S2100170_es.pdf
- Department of health and human services. (2010). *The Belmont Report. Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Human Subjects of Research* [Text]. HHS.gov. <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/index.html>
- Díaz, D., Díaz, F., García, R., y Zambrano, N. (2023). Desempeño del personal de enfermería durante la administración de tratamiento. *Salud, arte y cuidado*, 16(1), 29-34.
- Dueñas, F. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
- Elsner, E., Werner, J., y Simha, A. (2021). Can We Talk? Improving Employee Contextual Performance Using Motivating Language and Feedback Orientation. *International Journal of Business Communication*. <https://doi.org/10.1177/23294884211038745>
- Fuertes, G., Alfaro, M., Vargas, M., Gutierrez, S., Ternero, R., y Sabattin, J. (2020). Conceptual framework for the strategic management: A literature Review descriptive. *Journal of Engineering*, 2020. <https://www.hindawi.com/journals/je/2020/6253013/>
- García, J., Nikoloski, Z., y Mossialos, E. (2020). Inequality in healthcare use among older people in Colombia. *International Journal for Equity in Health*, 19, 168. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7646194/>
- Gemuhay, H., Kalolo, A., Mirisho, R., Chipwaza, B., y Nyangena, E. (2019). Factors Affecting performance in clinical practice among preservice diploma nursing students in northern Tanzania. *Nursing Research and Practice*, 2019, e3453085. <https://www.hindawi.com/journals/nrp/2019/3453085/>

- Gontero, S., y Albornoz, S. (2019). *La identificación y anticipación de brechas de habilidades laborales en América Latina: Experiencias y lecciones*. 199. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44437>
- González, J. (2020). Estudio sobre las competencias profesionales de Enfermería del Trabajo en España. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 34-51. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1578-25492020000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Grados, M., y Raza, S. (2018). *La epistemología y su contribución a la construcción del pensamiento crítico de los estudiantes de posgrado de una Universidad peruana* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34053/grados_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guartán, A., Torres, K., y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Hasanpoor, E., Siraneh Belete, Y., Janati, A., Hajebrahimi, S., y Haghgoshayie, E. (2019). Nursing managers' perspectives on the facilitators and barriers to implementation of evidence-based management. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 16(4), 255-262. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/wvn.12372>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Mc Graw -Hill-Interamericana. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Kadir, A., Battersby, A., Spencer, N., y Hjern, A. (2019). Children on the move in Europe: A narrative review of the evidence on the health risks, health needs and health policy for asylum seeking, refugee and undocumented children. *BMJ Paediatrics Open*, 3(1). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6361329/>

- Krijgsheld, M., Tummers, L., y Scheepers, F. (2022). Job performance in healthcare: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- López, W., Gil, E., Altamirano, R., Henao, N., Santa, Y., y Jurado, A. (2022). Percepciones del cuidado en dos modelos de atención de enfermería en UCI: aproximación cualitativa-comparativa. *Investigación y Educación en Enfermería*, 40(3). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-53072022000300015&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Lora, H., Castilla, S., y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83-94. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6291>
- Maf'ula, D., Nursalam, N., y Sukartini, T. (2020). Quality of nursing worklife based on caring model for improving nurse performance in hospitals. *Indonesian nursing journal of education and clinic*, 5(2), 172-184. <https://injec.aipni-ainec.org/index.php/INJEC/article/view/339>
- Ministerio de Salud. Dirección General de Personal de la Salud. Dirección de Planificación de Personal de la Salud. (2021). *Perfil de competencias esenciales que orientan la formación de los profesionales de la salud. Documento técnico. Primera fase: Médico(a) y enfermero(a) peruano(a)*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5497.pdf>
- Miranda, D. (2023). Competencias profesionales del personal de enfermería en la atención de la madre y el recién nacido: Estudio comparativo en los servicios de Neonatología y Obstetricia. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(1). <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109085>
- Nazar, Z., y Nazar, H. (2020). Exploring the experiences and preparedness of humanitarian pharmacists in responding to an emergency-response situation. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 16(1), 90-95. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1551741118309999>

- Normand, M. P., y Donohue, H. E. (2023). Research ethics for behavior analysts in Practice. *Behavior Analysis in Practice*, 16(1), 13-22.
- Park, S., y Park, S. (2019). Employee adaptive performance and Its antecedents: Review and synthesis. *Human Resource Development Review*, 18(3), 294-324. <https://doi.org/10.1177/1534484319836315>
- Peña, G., Sánchez, L., y Saldarriaga, L. (2021). El estado de la red pública hospitalaria en Colombia para enfrentar el COVID-19, posterior a la política de categorización de riesgo fiscal y financiero. *Gerencia y Políticas de Salud*, 20, 1-26. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps20.erph>
- Puertas, E., Sotelo, J., y Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.124>
- Quintana, D., y Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao - Perú. *Archivos de medicina*, 20(1), 123-132. <http://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
- Quiroz, H., Olortegui, E., y Ponce, D. (2020). Planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: Revisión bibliográfica. *Revista Científica Pakamuros*, 8(4), 31-44. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/147>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: Tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1025-02552019000200159&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Robles, W. (2020). *Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote, año 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/44863>

- Rodríguez, J., Pérez, M., Ríos, L., y Alvarado, G. (2021). Gestión por competencias en las instituciones públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), Article 3. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/496>
- Sarsosa, K., y Charria, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 44-52. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204>
- Selman, S., y Siddique, L. (2022). Role of primary care in health systems strengthening achievements, challenges, and suggestions. *Open Journal of Social Sciences*, 10(10), 359-367. <http://www.scirp.org/Journal/Paperabs.aspx?paperid=120155>
- Tetelboin, C., Iturrieta, D., y Schor-Landman, C. (2021). *América latina, sociedad, política y salud en tiempos de pandemias*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; Xochimilco: Universidad Autónoma Metropolitana; Xalapa: Universidad Veracruzana; Cochabamba: Universidad Mayor de San Simón; Valparaíso: Universidad de Valparaíso. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20210312065632/America-Latina-Sociedad-politica-y-salud.pdf>
- Ubillus, Y. (2021). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral en el laboratorio de análisis clínico precisa diagnostica SAC Chiclayo 2018* [Tesis para optar el título profesional, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20500.12802/8585>
- Vara, M., y Fabrellas, N. (2019). Análisis de concepto: Gestión enfermera de la demanda. *Atención Primaria*, 51(4), 230-235. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656717305814>
- Vásquez, L., Vila, D., y Tuesta, J. (2020). Habilidades blandas y el impacto de la covid-19 en la educación superior. *Review of Global Management*, 6(1), Article 1. <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/view/1488>
- Walpita, Y., y Arambepola, C. (2020). High resilience leads to better work performance in nurses: Evidence from South Asia. *Journal of Nursing*

Management,

28(2),

342-350.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12930>

ANEXO N°1: Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Gestión por Competencias	Identificación de destrezas cruciales requeridas para que un trabajador logre el rendimiento esperado en su puesto en específico. Dichas destrezas se encausan para que vayan acorde con las metas y objetivos de la Organización, así como seguir con su finalización y lineamientos de esta. Las competencias y su efectiva ejecución serán de carácter necesario en una Organización. (Bello, 2022).	Son las destrezas más importantes que se deben tener en consideración para que los trabajadores de salud de un hospital, teniendo en cuenta sus lineamientos básicos, metas al corto plazo, mediano plazo y largo plazo, para poder cumplir con el logro de estas de forma oportuna, sustentable y con la mayor eficiencia y eficacia posible. Entre sus dimensiones se tiene el conocimiento, actitudes, los rasgos y las habilidades.	Conocimiento	Autonomía	ordinal GC baja: 25-58 puntos. GC media: 59-92 puntos. GC regular: 93 a 125 puntos.
				Discernimiento	
				Análisis	
				Solución de problemas	
			Actitudes	Empatía	
				Flexibilidad	
			Rasgos	Comportamiento	
				Carácter	
				Atributo	
				Característica	
Habilidades	Destreza técnica				
	Formación de equipos				
Desempeño laboral	Consiste en cumplir las acciones y logros previstos en el ejercicio de la profesión de enfermería conforme a los lineamientos institucionales internacionales y nacionales. Así mismo se evalúa el cumplimiento de funciones, la eficiencia y eficacia de los trabajadores, sectores, áreas y Organizaciones. (Tarqui y Quintana, 2020).	Es la evaluación del trabajo realizado por el personal de salud de un hospital; también, se prevé mecanismos que permitan que este desempeño aumente incrementando su eficiencia y eficacia, así como el logro de optimizar los recursos que tenga para poder lograr satisfactoria y oportunamente el logro de sus metas y fines, tanto al corto, mediano y largo plazo. Entre sus dimensiones están la evaluación de metas y evaluación de compromisos	Evaluación de metas	Metas individuales	ordinal DL baja: 25-58 puntos. DL medio: 59-92 puntos. DL regular: 93 a 125 puntos.
				Metas grupales	
			Evaluación de compromisos	Compromisos específicos	
				Compromisos transversales	

ANEXO N° 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general H	
¿Qué relación existe entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima 2023?	Determinar la relación que existe entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima 2023.	Existe relación significativa entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima 2023.	Gestión por competencias desempeño laboral
Problema específico	Objetivo específico	Sub-hipótesis	Dimensión
Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre gestión por competencias dimensión conocimiento y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima 2023?	Determinar la relación que existe entre gestión por competencias dimensión conocimiento y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima 2023.	Existe relación significativa entre gestión por competencias dimensión conocimiento y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima 2023.	Conocimiento Actitudes Rasgos Habilidades
¿Qué relación existe entre gestión por competencias dimensión actitud y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima 2023?	Determinar la relación que existe entre gestión por competencias dimensión actitud y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima 2023.	Existe relación significativa entre gestión por competencias dimensión actitud y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima 2023.	Evaluación de metas Evaluación de compromisos
¿Qué relación existe entre gestión por competencias dimensión rasgos y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima 2023?	Determinar la relación que existe entre gestión por competencias dimensión rasgos y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima 2023.	Existe relación significativa entre gestión por competencias dimensión rasgos del personal de salud de un Hospital de Lima 2023.	
¿Qué relación existe entre gestión por competencias dimensión habilidades y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima 2023?	Determinar la relación que existe entre gestión por competencias dimensión habilidades y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima 2023.	Existe relación significativa entre gestión por competencias dimensión habilidad y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima 2023.	

Nota: Matriz basada en los múltiples aspectos de la presente investigación.



ANEXO 3: Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima, 2023.

Investigadora Obregón Macedo, Chabeli del Rocío

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima, 2023, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (posgrado) de la carrera profesional de Estomatología o programa de Maestría en Gestión de los servicios de Salud, de la Universidad César Vallejo del Campus Lima este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del hospital.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima, 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en los ambientes de la institución del hospital de Lima.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora (Obregón Macedo, Chabeli Del Rocío) email: chabelin_36_5@hotmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:
.....

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario

Google

ANEXO N°4: Instrumento de medición de gestión por competencias

Estimada(o) compañeros de trabajo este cuestionario tiene como objetivo general determinar la relación entre gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima 2023 donde usted se desempeña. Las respuestas vertidas serán manejadas de forma confidencial y no se utilizarán para ningún otro motivo.

Datos generales.

Edad: _____ Sexo: _____ Tiempo de servicio: _____

Instrucciones.

Este cuestionario tiene por finalidad conseguir información sobre gestión por competencias. Lea atentamente las preguntas y seleccione una única alternativa con un aspa (x).

Escala Valorativa:

1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)

	Dimensiones/Ítems	Puntuación				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1 Conocimientos					
1	Considera que su supervisor(a) reconoce, acepta sus propias limitaciones y posibilidades.					
2	Considera que su supervisor(a), tiene los conocimientos adecuados para solucionar los problemas.					
3	Cree que los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral.					
4	Cree que existe un comité de expertos colaboradores que supervisan el traslado de los aprendizajes de las capacitaciones en la mejora de los procesos.					
5	Considera que su supervisor(a), es una persona dispuesta a aprovechar las oportunidades de mejora.					
6	Considera que su supervisor(a), utiliza los medios adecuados para corregir los inconvenientes.					
7	Considera que su supervisor(a), sabe controlarse ante situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.					
8	Considera que su supervisor(a), identifica las causas de un problema, busca alternativas de solución y las ejecuta.					

	dimensión 2 actitudes	1	2	3	4	5
9	Considera que su supervisor(a), es empática cuando se dirige.					
10	Considera que su supervisor(a), promueve la comunicación e impulsa el intercambio de información.					
11	Considera que su supervisor(a), mantiene comunicación permanente con ustedes.					
12	Considera que su supervisor(a), es flexible con su personal.					
13	Considera que su supervisor(a), presta ayuda cuando el personal lo requiere.					
	dimensión 3 rasgos	1	2	3	4	5
14	Considera que su supervisor(a), tiene la capacidad de decir las cosas en el momento, lugar y con las palabras indicadas.					
15	Su supervisor(a), realiza felicitaciones y realza el trabajo en equipo.					
16	Considera que su supervisor(a), está plenamente involucrado(a) con el trabajo de todos sus colaboradores.					
17	Los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral.					
18	Su supervisor(a), les informa sobre la reprogramación de los turnos que realizará.					
19	Considera que su supervisor(a), comparte información sobre las capacitaciones y/o eventos que la institución realizará.					
20	considera que su supervisor(a), es un(a) líder a seguir.					
	dimensión 4 habilidades	1	2	3	4	5
21	Su supervisor(a), promueve entre sus colaboradores el trabajo en equipo.					
22	Considera que su supervisor(a), delega autoridad y atribuye responsabilidad a su personal de confianza.					
23	Considera que su supervisor(a), comparte la información en forma continua.					
24	Considera que su supervisor(a), se involucra en forma personal con sus empleados.					
25	Su supervisor(a), les impulsa a seguir los objetivos de la institución.					

Nota: Instrumento creado por Sánchez (2021).

ANEXO N°5: Instrumento de medición de desempeño laboral

Estimada(o) compañeros de trabajo este cuestionario tiene como objetivo general determinar la elación entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima 2023 donde usted se desempeña. Las respuestas verdidas serán manejadas de forma confidencial y no se utilizarán para ningún otro motivo.

Datos generales.

Edad: _____ Sexo: _____ Tiempo de servicio: _____

Instrucciones.

Este cuestionario tiene por fin recabar información acerca del desempeño laboral. Lea atentamente cada pregunta y señale su respuesta con un aspa (x).

Escala valorativa:

1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)

	dimensiones/ítems	puntuación				
	Dimensión 1 evaluación de metas.	1	2	3	4	5
1	Se cumple las funciones del puesto que le asignaron.					
2	Se logran las metas que le asignaron.					
3	Se cumple oportunamente las funciones encomendadas.					
4	Se cumple de manera adecuada las funciones encomendadas.					
5	Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación efectuada.					
6	Se reconoce de manera inmediata las funciones que influye de manerasustancial hacia el logro de las metas individuales.					
7	Se reconoce y se cumple las metas trazadas en el área donde labora.					
8	Considera que cumple sus funciones y/o metas en ausencia de las metas del área donde labora.					
9	Se cumple las normas de la institución.					
10	Se demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales.					
11	Se identifica de manera inmediata las funciones que influye de manerasustancial hacia el logro de las metas grupales.					

12	Se integra al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas del área donde labora.					
	Dimensión 2 evaluación de compromisos.	1	2	3	4	5
13	Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.					
14	Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual).					
15	Se hace uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral).					
16	Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo.					
17	Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan.					
18	Muestra su predisposición en mejorar su comportamiento.					
19	Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión.					
20	Demuestra sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad.					
21	Hay coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromisos entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas de la unidad.					
22	Muestra su disposición en cumplir nuevos retos.					
23	Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución.					
24	Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo.					
25	Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas.					

Nota: Instrumento creado por Sánchez (2021).

ANEXO N° 6: Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = (N * Z^2 * p * q) / ((N - 1) * E^2 + Z^2 * p * q)$$

Considerando:

N: población que corresponde a 70

n: muestra

p: proporción muestral esperada corresponde al 0.5 (50%)

q: proporción complementaria a p corresponde a 1-p

E: margen de error corresponde a 0.05 (5%)

Z: valor crítico de la distribución normal estándar para un nivel de confianza del 95% que corresponde a un valor de 1.96

Reemplazando valores:

$$n = (70 * 1.96^2 * 0.5 * 1 - 0.5) / ((70 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 1 - 0.5)$$

$$n = 70 * 3.8416 * 0.25 / 69 * 0.0025 + 3.8416 * 0.25$$

$$n = 67.228 / 0.1725 + 0.9604$$

$$n = 67.228 / 1.1329$$

$$n = 59.3$$

$$n = 59$$

ANEXO N° 7

Confiabilidad del instrumento variable1: Gestión por competencias

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,962	30

Fuente: SPSS versión 2.1.

Nota: la fiabilidad del instrumento la realizo Sánchez (2021), mediante el alfa de Cronbach.

Confiabilidad Del instrumento variable2: Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	30

Fuente: SPSS versión 2.1.

Nota: la fiabilidad del instrumento la realizo Sánchez (2021), mediante el alfa de Cronbach.

ANEXO N° 8: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de gestión por competencias y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Kolmogorov-Smirnov		
	N	p valor
V1	59	0,00
V2	59	0,00

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 9: Carta de presentación

Escuela de Posgrado



Lima SJL, 7 de junio del 2023

N°Carta P.321 – 2023-1 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

DR. JARA REYES JACK MARLON

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **OBREGON MACEDO CHABELI DEL ROCIO.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **OBREGON MACEDO CHABELI DEL ROCIO.**

Identificado(a) con DNI N.45715088 y código de matrícula N° 7002855431; estudiante del Programa MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del personal de salud de un Hospital de Lima, 2023.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Cc. Interesado,

Administrativo

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.