



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Competencias laborales y productividad administrativa en la Red de  
Salud Rioja - 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Bustamante Ríos, Nimia Consuelo (ORCID: [0000-0001-6436-5955](https://orcid.org/0000-0001-6436-5955))

**ASESOR:**

Dr. Barboza Zelada, Pedro Arturo (ORCID: [0000 – 0001 – 9032 - 7821](https://orcid.org/0000-0001-9032-7821))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**TARAPOTO – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A mi padre por su apoyo incondicional y cariño a sus nietos a mi familia por confiar en mí. Gracias por ser parte de mi vida y por permitirme ser mejor cada día.

**Nimia**

## **Agradecimiento**

A Dios, sendero en nuestra vida y salud que nos da día a día. A mi familia por su apoyo incondicional y por sus consejos para seguir adelante. A mi querido docente Dr. Pedro A. Barboza Zelada que sin sus enseñanzas no fuera posible concretar el sueño de la maestría quien me motivo a siempre seguir adelante.

**La autora**

## Índice de contenidos

Carátula.....	ii
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO .....	14
III. METODOLOGÍA.....	40
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	40
3.2. Variables y operacionalización.....	41
3.3. Población .....	41
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	42
3.5. Procedimientos .....	44
3.6. Método de análisis de datos .....	45
3.7. Aspectos éticos.....	45
IV. RESULTADOS.....	47
V. DISCUSIÓN .....	51
VI. CONCLUSIONES .....	55
VI. RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS .....	57
ANEXOS .....	63

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de competencias laborales .....	47
Tabla 2 Nivel de la productividad .....	47
Tabla 3 Prueba de normalidad dimensiones de las competencias laborales y la productividad .....	48
Tabla 4 Relación entre las dimensiones de las competencias laborales y la productividad administrativa .....	48
Tabla 5 Relación entre las competencias laborales y la productividad administrativa .....	49

## Índice de figuras

Figura 1	Dispersión entre competencias laborales y productividad.....	49
----------	--	----

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias laborales y productividad en la red de salud Rioja, 2021. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, la población fue 70 trabajadores y la muestra fue de 50. La técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que, las competencias laborales, según los resultados están en un nivel medio 48 %, bajo 30 % y alto 22 %. La productividad administrativa, según los resultados están en un nivel medio 40 %, bajo 38 % y alto 22 %. Existe relación entre las dimensiones de las competencias laborales y productividad administrativa, el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.965, 0.938, 0.959 y 0.981 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ) en todas las correlaciones. En conclusión, sí existe relación significativa entre las competencias laborales y productividad administrativa, el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,971 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, el 94.28 % de las competencias laborales influye en la productividad.

**Palabras clave:** productividad, trabajadores, salud.

## Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between labor competencies and productivity in the Rioja Health Network, 2021. The research was basic, non-experimental, cross-sectional and descriptive-correlational design, the population was 70 workers, and the sample was 50. The results determined that: Labor competencies, according to the results are at a medium level 48 %, low 30 % and high 22 %. Administrative productivity, according to the results, is at a medium level of 40%, low 38% and high 22%. There is a relationship between the dimensions of labor competencies and administrative productivity, the Spearman's Rho coefficient was 0.965, 0.938, 0.959 and 0.981 (very high positive correlation) and a p-value equal to 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ) in all correlations. In Conclusion: if there is a significant relationship between labor competencies and administrative productivity, Spearman's Rho coefficient was 0, 971 (very high positive correlation) and a p-value equal to 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ); moreover, 94.28 % of labor competencies influence productivity.

**Keywords:** productivity, workers, health.

## I. INTRODUCCIÓN

Las diferentes entidades públicas y privadas a nivel mundial realizan sus actividades en base a objetivos y metas planteadas a un determinado tiempo, donde el personal o los colaboradores juegan un papel muy importante, pues son estos los que hacen posible su cumplimiento. Las competencias laborales que presentan los trabajadores hacen posible el cumplimiento de propósitos empresariales, es así que las organizaciones deben tratar de maximizarlas a fin de lograr la mejora continua en sus procedimientos y actividades que realizan, pudiendo alcanzar grandes resultados. En el ámbito de la salud, las aptitudes y competencias de los trabajadores garantizan su buen desempeño laboral, así como la productividad institucional como fruto de sus labores, empleando tecnologías, métodos y habilidades para brindar un servicio excelente a la población, como en el caso del contexto COVID 19, donde las capacidades laborales de los trabajadores de salud permitían reducir la propagación de la enfermedad.

En el ámbito Latinoamericano, las competencias juegan un rol importantísimo que permiten a las instituciones ser exitosas, pues el desempeño de sus colaboradores hace posible que estos alcancen sus propósitos y logren grandes resultados. Las diferentes entidades, se encuentran en constante búsqueda de mejorar sus procesos, de innovar y generar más y mejores resultados. Es así que eligen su fuerza laboral de acuerdo a las funciones que desempeñarán, lo cual le permite generar resultados exitosos, pues la fuerza laboral es el motor que impulsan las organizaciones al éxito y hacen posible el logro de resultados que supongan un buen rendimiento organizacional. Pero, en muchas organizaciones, existen colaboradores que carecen de competencias y perfiles necesarios para desempeñar las funciones que realizan, lo cual genera una desventaja a la organización, estando frente a una situación que no le permite lograr óptimos resultados, pues la productividad del talento humano que tiene a cargo no es el adecuado. (Carlson & Payne, 2003)

En el ámbito nacional, las competencias laborales representan una ventaja para las organizaciones tanto públicas como privadas, pues contribuye en gran medida con el logro de óptimos resultados. En el sector público, las organizaciones estatales cuentan entre sus recursos humanos con colaboradores que no cumplen con las condiciones y competencias que requiere el perfil del puesto en el que se desarrollan, obteniendo como resultado un mal desempeño de sus labores que afecta su productividad. Por su parte, Cubillos et al. (2014) mencionó, que es importante que las organizaciones seleccionen adecuadamente el talento humano que le permita dar cumplimiento a sus metas y objetivos trazados; pero que en la realidad en muchos casos no se efectúa de esa forma, pues existen múltiples instituciones que cuentan con trabajadores que no tiene las capacidades y competencias necesarias para desempeñar sus funciones, lo cual no le permite alcanzar productividad. Las entidades públicas establecen una serie de perfiles que deben cumplir los funcionarios para ocupar ciertos puestos dentro de las mismas.

Haciendo una revisión de las normas que tienen que ver con nuestro proyecto encontramos a nivel internacional los objetivos del desarrollo sostenible a nivel nacional las políticas públicas y políticas nacionales que impulsan las competencias laborales y la productividad entre estas tenemos al: Desarrollo sostenible respecto a los objetivos; objetivo 3: La promoción del bienestar de las personas y la garantía de una vida sana permite lograr el desarrollo sostenible y el objetivo 8: El desarrollo económico sostenido e inclusivo crea progreso, a partir de la creación del empleo decente y mejora de la calidad de vida. Con respecto a las políticas públicas se tiene al Decreto Supremo N° 345-2018-EF, que es la Política Nacional de Competitividad y Productividad: tiene el objeto de proveer las condiciones adecuadas para lograr el bienestar de los peruanos.

Con respecto a las políticas del sector a nivel local se tiene a la Ordenanza Regional N° 07-2021-GRSM/CR, que es el Plan Regional de Competitividad y Productividad de San Martín al 2030 el que plantea proveer, a través de un trabajo articulado público -privado, las condiciones necesarias para posicionar a la región en el tercio superior del país en materia de competitividad hacia el final

de su horizonte de implementación. A nivel local, en la red de salud Rioja, el problema data en cuanto a las competencias laborales, ya que la comunicación no es afectiva, existe deficiencias en cuanto al trabajo en equipo y mancomunado, se presentan pérdida de valores, evidenciándose la presencia de intereses personales; sumado a ello, las preferencias políticas, conllevando a la falta de compromiso con la institución y responsabilidad con la institución.

Asimismo, en la entidad es notoria el incumplimiento del horario laboral, pues, muchas veces los funcionarios dejan las instalaciones el horario laboral, sin la justificación necesaria en la papeleta de salida, sumado a esto el resentimiento por las remuneraciones que no satisfacen al trabajador y la recarga en las labores por la plurifuncionalidad asignada al trabajador lo que sobrecarga y mantiene los niveles de estrés elevados. Todo ello genera que la productividad laboral sea deficiente, conllevando al incumplimiento en las actividades y metas programadas en los diferentes indicadores sanitarios, compromisos de gestión y convenios institucionales.

Asimismo, se planteó como **problema general**: ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales y la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021? Los **problemas específicos** fueron: ¿Cuál es el nivel de competencias laborales en la red de salud Rioja, 2021? ¿Cuál es el nivel de la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de las competencias laborales y la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021?

Además, el estudio fue **conveniente**, porque permitió conocer aspectos desfavorables que afecten la productividad institucional, de tal manera que se pudieran realizar mejoras continuas para el logro de más y mejores resultados en el transcurso del tiempo. Asimismo, permitió que la red de salud Rioja, pueda seleccionar adecuadamente su fuerza laboral, que cuenten con los perfiles y competencias que puedan generar bienestar en el público usuario. En cuanto a su **relevancia social**, la investigación permitió revelar información necesaria para que la entidad subsane aquellos inconvenientes revelados, de tal manera

que brindó servicios de calidad a la población, mejorando sus estándares de vida de quienes acuden a solucionar sus problemas en temas de salud. Asimismo, el estudio generó un adecuado impacto social en cuanto se aplique las recomendaciones generadas a partir de la investigación para mejorar los procesos institucionales y además pueda ser aplicado en otras entidades a nivel local y nacional.

Con respecto a su **valor teórico**, nuestro estudio se justificó en la recopilación de información básica que ayude a plantear soluciones a los problemas en estudio y generar de nuevos conocimientos que permitieron a las organizaciones que presenten situaciones afines mejorar sus procedimientos permitiéndolas mejorar su productividad en beneficio de los pacientes. El estudio se apoyó en información teórica de distintos autores que reforzarán los conocimientos respecto a las variables de nuestro estudio, lo cual permitió dar solución a los problemas planteados. Haciendo énfasis a sus **Implicancias prácticas**, el estudio permitió la formulación de estrategias institucionales para mejorar su productividad, pudiendo disponer de colaboradores competentes para el ejercicio de sus funciones y se logren óptimos resultados. Por último, el estudio presentó **utilidad metodológica**, porque se empleó aspectos metodológicos que contribuyeron a comprender y desarrollar la investigación, así como el uso de técnicas e instrumentos de recopilación de datos que pueden ser usados en futuras investigaciones.

Respecto al **objetivo general**, fue: Determinar la relación entre las competencias laborales y la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021. Asimismo, se plantea los **objetivos específicos**. Conocer el nivel de competencias laborales de la red de salud Rioja, 2021. Conocer el nivel de la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021. Determinar la relación entre las dimensiones de las competencias laborales y la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021.

La **hipótesis general** fue: Existe relación significativa entre las competencias laborales y la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021. Las

**hipótesis específicas** fueron: El nivel de competencias laborales en la red de salud Rioja, 2021, es alto. El nivel de la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021, es alto. Existe relación entre las dimensiones de las competencias laborales y la productividad administrativa la red de salud Rioja, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

El estudio de las variables se realizó en distintos ámbitos, haciendo referencia a nivel internacional, se citó la investigación de Hampf et al. (2017) tipo aplicada, diseño no experimental, población y muestra de 56 subordinados, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, el desarrollo de las habilidades de los colaboradores, es de suma importancia no solo para la organización mediante el logro de mejores resultados, sino que incrementa el valor potencial de las personas dentro de su puesto de trabajo. Debido a que fortalece las habilidades y competencias que permiten desarrollar su trabajo con mayor calidad y eficiencia, logrando que se cumplan con los objetivos planificados para propiciar el crecimiento organizacional. Por lo tanto, el área encargada de llevar a cabo estas actividades, tiene la amplia responsabilidad de propiciar el fortalecimiento de este recurso clave como parte de una de sus primeras directrices para el desarrollo organizacional.

Asimismo, Ntombomzi (2018) en su investigación de tipo aplicado, diseño no experimental, la población y muestra fue 34 trabajadores, la encuesta fue la técnica y el cuestionario fue el instrumento. Concluyó que, cuando las organizaciones contratan mano de obra debidamente calificada, los resultados de crecimiento son más elevados como respuesta a la eficiencia en desarrollar las actividades encomendadas. Por lo tanto, esto no significa que se tenga que olvidar el fortalecimiento de estas habilidades, sino que se debe seguir un plan de capacitaciones y otras actividades que permitan potenciar las habilidades y competencias a medida que pasa el tiempo y las nuevas tecnologías van apareciendo. Esto como parte de la actualización de conocimientos para estar a la vanguardia de los avances tecnológicos que ayudan a obtener mejores resultados para el desarrollo organizacional.

Asimismo, se citó el estudio de los autores Rastoropov et al. (2020) tipo básica, diseño no experimental, uso el acervo documentario como población y muestra, como técnica el análisis documental y como instrumento la guía de análisis documental. Concluyó que, dentro de las necesidades que se encuentran

relacionadas al hospital, se tiene a falta de herramientas e instrumentos útiles para el desempeño de las funciones laborales de manera adecuada, añadido a ello, se debe mejorar las planificaciones que les permita realizar procesos de selección ordenados y enfocados en contar con personal debidamente capacitado para el desarrollo de sus funciones correctamente. Beneficiando en gran medida a la población usuaria de los servicios de salud, lo cual se debe a la falta de predisposición de los directivos y personal a cargo de área de personal, por lo que la entidad dispone de una fuerza laboral que no cumple con los conocimientos y competencias idóneas. Por lo que el presupuesto asignado contempla estas necesidades, por lo tanto, es necesario que se planifique de manera eficiente y coherente.

A nivel nacional, se citó a Vicente & Chávez (2020) en su estudio tipo básica, diseño no experimental, su población y muestra fue 108 subordinados, la encuesta se usó como técnica, instrumento el cuestionario. Concluyó que, los niveles de productividad encontrados durante el proceso de investigación dan cuenta que, el nivel de eficiencia de competencias laborales en el personal corresponde a un 49.14% dentro de una escala catalogada como buena. En consiguiente, se establece que se están desarrollando las actividades necesarias que ayudan a mejorar la eficiencia de la gestión estatal en el municipio, la cual beneficiará a la población ya que permitirá una adecuada distribución de los recursos estatales que permita lograr satisfacer las necesidades de la población.

Asimismo, se citó a Casimiro et al. (2020), en su estudio de tipo básica, diseño transaccional, la población y muestra fue de 57 docentes, la encuesta fue la técnica y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, el análisis estadístico determine que las variables presentan relación el Rho de spearman fue 0.783, el mismo que permitió establecer que, a medida que se mejoren y fortalezcan las competencias laborales, mejor será el desempeño docente. El desarrollo de las habilidades docentes, permiten obtener mejores resultados educativos, debido a que el desarrollo de sus labores se efectuará de mejor manera contribuyendo con el desarrollo los estudiantes, logrando que se cumplan con los objetivos

planificados para propiciar el crecimiento de las instituciones educativas. Por lo tanto, el área encargada de llevar a cabo estas actividades, tienen la amplia responsabilidad de propiciar el fortalecimiento de este recurso clave como parte de una de sus primeras directrices.

Finalmente, en este plano, se citó a Pérez et al. (2017) en su estudio de tipo básico, diseño no experimental, la población fue 33 docentes y la muestra 26 profesores, la encuesta fue la técnica, instrumento el cuestionario. Concluyeron que, el 30% de los encuestados señalan que la satisfacción laboral tiene un nivel medio, asimismo, se logró determinar que los factores extrínsecos tienen mayor relevancia en la formación de sensaciones de satisfacción, las cuales se relacionan con los pagos oportunos, los reconocimientos, la entrega de las herramientas necesarias para realizar las actividades con eficiencia. Por lo tanto, es de suma importancia que la organización les preste atención a estos factores como estrategia para mejorar el desempeño.

A nivel local, tenemos a Cornejo (2019) en su estudio de tipo descriptivo, diseño correlacional, muestra de 350 empleados, el instrumento aplicado fue el cuestionarios, cuya técnica fue la encuesta. Concluyó que, según el Alpha de cronbach, la correlación fue 0.997 el cual corresponde a la determinación de tipo positiva y al mismo tiempo se encuentra dentro de un nivel muy alto; por lo tanto, a medida que la entidad cuente con personal con competencias profesionales debidamente desarrolladas de acuerdo a las exigencias del puesto, se logrará que los usuarios tengan una mayor satisfacción. Siendo el resultado de la eficiencia de los colaboradores al momento de desarrollar sus actividades potenciadas por sus habilidades profesionales desarrolladas mediante procesos de formación profesional.

Además, se citó a Pérez (2018) en su investigación de tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra fue de 21 colaboradores, la encuesta fue la técnica y el cuestionario se usó como instrumento. Concluyó que, la relación que une a las variables abordadas, es de tipo positivas y al mismo tiempo se encuentran en una escala alta, las cuales se sustentan en un valor igual a 0,843

de acuerdo al coeficiente de Pearson. En consecuencia, se establece que, a medida que la entidad mejore la eficiencia en la gestión por competencias de sus colaboradores, logrará obtener una mejor productividad, la cual incrementará la competitividad de la entidad. En consecuencia, se hace necesario poner énfasis en la mejora de los lineamientos y procesos para gestionar las competencias que incrementen la productividad.

Finalmente, se citó a Quijano (2018) en su estudio de tipo básico, diseño no experimental, población y muestra de 120 asalariados, como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario. Concluyó que, la correlación entre las variables es de tipo positivas; pero se encuentra dentro de un nivel medio igual a 0,437 de acuerdo al coeficiente de Pearson, lo cual conllevó a establecer que, a medida que las competencias profesionales estén mejor potenciadas, ayudarán a incrementar el compromiso organizacional. Sin embargo, debido a que la correlación no es muy alta, esta solo tendrá una influencia media, debido a que, si bien mientras mejores conocimientos tengan los colaboradores, ayudarán a tener un mejor desempeño. Esto no significa que se incremente su nivel de compromiso, debido a que este elemento depende de otra variable y factores diferentes.

En cuanto a las **competencias laborales**, se citó a los autores Duque et al. (2017) quienes definen a esta variable como aquellas capacidades a nivel individual que les brindan un valor diferencial entre los trabajadores en el desarrollo de las actividades encomendadas por su centro de trabajo, lo cual es de suma relevancia para las organizaciones al momento de evaluar la capacidad de una persona en el campo laboral. En tanto, para Sós (2018), corresponde a las diferentes destrezas y habilidades que cuentan los trabajadores para desarrollo sus actividades dentro de una organización, lo cual es de suma importancia para la obtención de eficiencia y por ende de productividad necesaria para la satisfacción de obtener resultados sobresalientes para alcanzar los objetivos individuales y organizacionales.

A medida que el concepto de competencia cambia de año en año, se están considerando diferentes definiciones de este término. Esto se explica en detalle a continuación. Esto se debe a que Gardner, citado por Gutiérrez (2010), define la competencia como "habilidad". O la naturaleza que tenemos los humanos para resolver problemas reales y generar nuevos conocimientos" (p.79). Sin embargo, en el caso de Dalton (1998), citado por Gutiérrez (2010), el término habilidad es "comportamiento que distingue entre trabajadores eficientes e ineficientes" (p. 45). De manera similar, el término "Kompetenz für Alles" (2016) se refiere a los rasgos de personalidad implementados en conductas que producen un desempeño exitoso en un puesto profesional. (p. 6)

El término competencias, según Gutiérrez (2010) se empezó a utilizar desde hace mucho tiempo, pero que inicialmente era concebido como aquellos elementos que hacían posible el desarrollo de las actividades orientadas por las organizaciones bajo indicadores de eficacia. A medida que pasó el tiempo, se fue perfeccionando y llegó a determinarse como aquellas habilidades y conocimientos que poseen las personas para ser eficientes dentro de su puesto de trabajo para optimizar los recursos sin llegar a recortar la calidad del resultado final, lo cual es de suma importancia sobre todo para las organizaciones al momento de evaluar a su personal. Tener colaboradores que saben tomar decisiones, es un factor muy determinante, por que toma decisiones con proyección al futuro, busca la mejora continua de las actividades, tiene por delante los intereses de la organización. Asimismo, de acuerdo a Velásquez (2021), el saber tomar decisiones correctas permite ser un líder que se preocupa por el éxito de la organización a corto, mediano y largo plazo. El colaborador que es responsable en su trabajo no pone en riesgo el logro de las metas y objetivos planteados anteriormente.

Para los autores Ernst & Young (2010), sostienen que, es de mucha importancia que las organizaciones cuenten con un área para gestionar las competencias de los colaboradores, de modo que puedan potenciar cada una de ellas, para lo cual es necesario un minucioso análisis para su determinación, con lo cual se pueden aplicar las estrategias de potenciamiento de habilidades, de modo que

se obtengan los mejores resultados. El área de recursos humanos y juntamente con el área de gerencia tienen la responsabilidad de fortalecer las competencias de los colaboradores para que se desempeñen de la mejor manera, sean más creativos e innovadores, logren desarrollar sus actividades bajo un enfoque de eficiencia, mejoren su rendimiento, todo esto permite que el colaborador sea productivo en su labor. Para Vega (2016), tener personal que sabe trabajar en equipo, la suma de todos los esfuerzos, permite que se logren mejores resultados, por lo cual la organización debe facilitar un buen clima laboral para que exista comunicación y confianza de trabajar en equipo.

Al hablar de competencias no sólo nos basamos de competir como un juego de carrera que tienes que ser primero, sino de demostrar tus conocimientos y habilidades, de desarrollarlos y ponerlos en práctica, para así poder calificar en qué nivel estás o ser capaz de lograrlo, también implica la forma de cómo desenvolverse si se presentan casos imprevistos, y muchos aspectos más que se buscan en el campo laboral, porque muchas veces tratamos de competir con nuestros propios colegas de trabajo de demostrar quién es más eficiente, incluso hoy en día cualquier entidad busca profesionales no sólo que sean sabios en la teoría sino también en la práctica, que sean completos, de esa manera seguir desarrollando la inteligencia potencial y a la vez poder compartirla y que sirva como ejemplo y solución de problemas, también buscan que profesionales puedan mantenerse en su campo laboral una vez contratados, ya que es un beneficio más de la entidad, para no estar cambiando a cada momento de personal y no poder centrarse en los objetivos que la entidad espera conseguir. (Ernst & Young, 2010)

Lladó et al. (2013) dividen a las competencias en tres tipos: Competencias básicas: estas corresponden a las habilidades heredadas o aquellas que son las mínimas exigidas para las personas, las cuales están relacionadas con la capacidad de hablar, resolver problemas básicos y habituales, los cuales no requieren de una preparación profesional o de mayor tiempo para obtenerlas. Competencias ciudadanas: corresponden a aquellas competencias que posibilitan la interrelación de las personas dentro de su entorno social, las cuales

se van reforzando a medida que pasa el tiempo como parte de un aprendizaje natural. Competencias laborales: son aquellas relevantes para una organización, las cuales corresponden a la preparación profesional de las personas para poder desempeñarse en los cargos de acuerdo con su especialidad y ser empleadas por las organizaciones. (p. 88)

De acuerdo a Saavedra, et al. (2019), el ser humano nace ya con las habilidades únicas, cosa que en el tiempo se va dando cuenta de lo que es capaz de poder realizar, y así también esas habilidades de poder reforzar y ponerlos en práctica, las competencias son muchas desde antes hasta el día de hoy, que cada vez se presentan personas con habilidades que no se pueden rechazar en el campo laboral, por esta razón las personas competentes están en constante capacitación y actualización para poder complementar y desarrollar de lo nuevo que va aprendiendo y poder relacionar con lo que ya tiene en mente. (p.67). Si no fuera por las competencias que cuentan dentro de ellas las habilidades no se desarrollarían diferentes profesionales con sus respectivos rubros o para que fueron entrenados, cada profesional competente tiene en mente para que fue capacitado en un centro de estudios, y demostrar sus capacidades de poder solucionar problemas, así como también existen personas sin profesión pero son capaces de desarrollar muchas cosas, descubiertos por ellos mismos durante el tiempo o por necesidad, que cuenta dentro de esto la objeción. (Lladó et al, 2013)

Para Shaheen et al. (2019) el desarrollo de las competencias laborales, corresponden a la responsabilidad de los colaboradores para perfeccionar sus habilidades y desarrollar sus obligaciones con mayor eficiencia y eficacia, permitiendo obtener mejores resultados tanto a nivel personal como aquellos que posibilitan el desarrollo de la organización de acuerdo al planeamiento de sus objetivos. Pero, en muchas organizaciones, existen colaboradores que no cuentan con las competencias y capacidades necesarias para desempeñar las funciones que realizan, lo cual genera una desventaja a la organización, estando frente a una situación que no le permite lograr óptimos resultados, pues la productividad del talento humano que tiene a cargo no es el adecuado. Según

Saavedra, et al. (2019), la gerencia de recursos humanos debe fortalecer las competencias laborales por lo cual permite que la organización sea competente y por ende lograr el desarrollo organización en el corto, mediano, y largo plazo, el colaborador que sabe comunicarse de manera asertiva, es aquel que transmite sus ideas de manera clara y precisa; para que exista comunicación asertiva, fluida y efectiva.

De acuerdo a Ramírez (2020), en muchos centros laborales los encargados de recolectar o captar nuevo personal, ya no se empeñan mucho en lo que puede describir tu hoja de vida, sino más bien de cuanto eres capaz de poder aportar en una entidad, o de demostrar si eres capaz de solucionar problemas, de demostrar en el campo si realmente cumples con lo que describes en tu hoja de vida, por eso existen entidades que primero te realizan una prueba de un periodo determinado para calificar tus capacidades y que competente eres de proyectarte, y de acuerdo al desarrollo recién obtener un resultado para ser contratado, es así hoy en día la forma o manera de rescatar personas con habilidades múltiples, lo que buscan es de que con tu ayuda puedan conseguir desarrollar los objetivos de la empresa y es una ventaja más de poder seguir creciendo ante las competencias y encaminarse de brindar mejores resultados y poder brindar mejores bienes y servicios; así como existen tantos talentos humanos, también se pierden por no saber utilizarlos, cosa que eso ya depende de cada persona como lo ejecute.

Igualmente, Vovchenko et al. (2018) afirma que, como parte del compromiso del colaborador para el desarrollo organizacional, tiene la responsabilidad de comunicarse con sus jefes y demás autoridades para expresar sus necesidades y otros factores que pueden estar afectando su rendimiento, de modo que se puedan aplicar las medidas correctivas para fortalecer la eficiencia organizacional. Las competencias laborales representan una ventaja para las organizaciones tanto públicas como privadas, pues contribuye en gran medida con el logro de óptimos resultados. Para Solís, et al. (2019), en el contexto del sector público, las organizaciones estatales cuentan entre sus recursos humanos con colaboradores que no cumplen con las condiciones y competencias que

requiere el perfil del puesto en el que se desarrollan, obteniendo como resultado un mal desempeño de sus labores que afecta su productividad.

Las competencias siempre se van perseguir porque siempre se van necesitar del servicio de personas con las habilidades, para solucionar problemas, sino fuera por la capacidades del ser humano el mundo no seguiría en progreso; por lo tanto las entidades públicas y privadas siempre tratan de buscar o rescatar talentos para beneficio propio, para ser aplicados y desarrollado en el crecimiento de una sociedad, así también existen colaboradores que se contentan de lo que hacen todo los días lo mismo, como por ejemplo registrar y sellar documentos, pero también existen personas que quieren desarrollar más sus capacidades de querer saber porque lo realizan, o que significa cada documento, existen todo tipo de personal con capacidad de seguir creciendo o quedarse nomas con lo que sabe hacer, todo eso ya depende de la competencia que quiere ser y demostrar en un futuro; toda habilidad nueva es bienvenido en una entidad porque es un aporte más a su crecimiento como persona y como empresa en la que se encuentra, así como también esas competencias son premiadas por el esfuerzo que demuestran día a día.

Del mismo modo Vicente & Chávez (2020), sostienen que, una de las formas de fortalecer las habilidades y competencias laborales es comprendiendo las necesidades para hacer posible el desarrollo de las actividades es posibilitando que se logre los objetivos de crecimiento necesarios. Las competencias laborales juegan un papel muy importante porque permiten a la organización ser exitosas, pues el desempeño de sus colaboradores hace posible que estos alcancen sus propósitos y logren grandes resultados. Las diferentes entidades, se encuentran en constante búsqueda de mejorar sus procesos, de innovar y generar más y mejores resultados, es así que eligen su fuerza laboral de acuerdo a las funciones que desempeñarán, lo cual le permite generar resultados exitosos, pues la fuerza laboral es el motor que impulsan las organizaciones al éxito y hacen posible el logro de resultados que supongan un buen rendimiento organizacional.

Dentro de las competencias laborales existen personas que van encontrando nuevas habilidades por la necesidad en que se encuentran, no porque realmente anhelan serlo o hacerlo, cosas que suceden, pero con el tiempo se van dando cuenta que les sirvió aprender y ahora solo tratar de reforzar, así como también existen personas con competencias laborales que tienen miedo de demostrar lo que son capaces de desarrollar, ya sea por no conocer una remuneración adecuada o también por ser utilizados, de no contar un clima laboral adecuado, maltratos, amenazas, y tantas cosas que suceden por obtener esa capacidad, cosa que después se arrepienten de ser lo que son, pero no lo tomemos mucho de esa manera hay que pensar en la inteligencia y habilidad que poseemos para ser eficientes, demostrando buenas aptitudes y actitudes; de poder sentirse orgulloso de competir ante un mundo lleno de oportunidades, donde las entidades sigan confiando en la competencia laboral, de impulsarnos a uno mismo de seguir creciendo y así obtener un fondo económico eficiente.

Candel (2012) afirma que, cuando se habla de competencias laborales, se hace referencia a aquellas que son necesarias para hacer posible el desarrollo de actividades dentro del campo de trabajo en la organización, las cuales son esenciales para propiciar la eficiencia y el logro de resultados de acuerdo a la exigencia laboral. Es importante que las organizaciones seleccionen adecuadamente el talento humano que le permita dar cumplimiento a sus metas y objetivos trazados, pese a ello existen múltiples instituciones que cuentan con trabajadores que no tienen las capacidades y competencias necesarias para desempeñar sus funciones, lo cual no le permite alcanzar productividad. Las entidades públicas establecen una serie de perfiles que deben cumplir los funcionarios para ocupar ciertos puestos dentro de las mismas, lo cual asegura las competencias necesarias de los colaborados para el desempeño de sus funciones adecuadamente.

Gracias a las competencias laborales, se ha podido crecer y desarrollar económicamente en una sociedad, las entidades públicas también van en busca del talento humano, ya que es más explícito en su selección porque gracias a su buena selección se van desarrollar buenos trabajos para servir a la sociedad

y en el crecimiento económico; por esa razón existen una área de recursos humanos encargados de calificar a los nuevos miembros que van a formar parte de una nueva obligación, de poder demostrar sus capacidades por lo cual fueron contratados y poder cumplir los objetivos; una entidad que está lleno de personal con muchas habilidades progresivas es una organización competente y con un futuro progresivo; por esta razón estas entidades cuidan mucho a su personal otorgándoles todo los beneficios, capacitándoles, dándole un clima laboral, por que demuestran día a día su empeño de cumplir con los objetivos que tiene que cumplir la organización, y es así como se van demostrando las habilidades y a la vez siendo generosos por su entrega de sus desarrollo.

Para Rodríguez (2008) cuando las organizaciones desarrollan sus procesos de selección de personal, tienen en cuenta las habilidades y competencias para cumplir con el perfil del puesto, por lo tanto, resalta la importancia de que se desarrollen las habilidades profesionales para ser atractivos por los seleccionadores. Las competencias laborales son elementos que permiten el desarrollo de actividades orientadas por las organizaciones bajo indicadores de eficacia; a medida que pasó el tiempo, se fue perfeccionando y llegó a determinarse como aquellas habilidades y conocimientos que poseen las personas para ser eficientes dentro de su puesto de trabajo para optimizar los recursos sin llegar a recortar la calidad del resultado final, lo cual es de suma importancia sobre todo para las organizaciones al momento de evaluar a su personal. Es de mucha importancia que las organizaciones cuenten con un área para gestionar las competencias de los colaboradores, de modo que puedan potenciar cada una de ellas, para lo cual es necesario un minucioso análisis para su determinación, con lo cual se pueden aplicar las estrategias de potenciamiento de habilidades, de modo que se obtengan los mejores resultados. (p. 80)

En cuanto a OECD (2012) sostiene que, las competencias son los recursos que posibilitan un desempeño de manera eficiente en el puesto, por lo tanto, mientras mejores sean las actividades de fortalecimiento de habilidades y aptitudes para el crecimiento personal y organizacional. Las competencias de

los colaboradores son capacidades a nivel individual que permiten el desenvolvimiento adecuado de una persona en el desarrollo de las actividades encomendadas por su centro de trabajo, lo cual es de suma relevancia para las organizaciones al momento de evaluar la capacidad de una persona en el campo laboral. Es importante que los empleadores tengan conocimiento pleno sobre las diferentes destrezas y habilidades con las que cuentan sus colaboradores para el desarrollo de las actividades dentro de la institución, porque es de mucha importancia para la obtención de eficiencia y por ende de productividad necesaria para la satisfacción de obtener resultados sobresalientes para alcanzar los objetivos individuales y organizacionales.

De acuerdo con el autor Alles (2016), las competencias de los subordinados hacen referencia a sus habilidades que poseen para el desarrollo de sus funciones, lo cual caracteriza su personalidad, influyendo en su desempeño. El desarrollo de las habilidades de los colaboradores, es de suma importancia no solo para la organización mediante el logro de mejores resultados, sino que incrementa el valor potencial de las personas dentro de su puesto de trabajo, debido a que fortalece las habilidades y competencias que permiten desarrollar su trabajo con mayor calidad y eficiencia, logrando que se cumplan con los objetivos planificados para propiciar el crecimiento organizacional; por lo tanto, el área encargada de llevar a cabo estas actividades, tienen la amplia responsabilidad de propiciar el fortalecimiento de este recurso clave como parte de una de sus primeras directrices.

Asimismo, los autores Vovchenko et al. (2018) indicaron que las competencias de los empleados institucionales son muy importantes tanto para entidades públicas, así como privadas, pues estas realizan sus actividades en base a objetivos y metas planteadas proyectando resultados a través del tiempo, donde el personal o los colaboradores juegan un papel muy importante para su cumplimiento. El colaborador que es responsable no pone en peligro o en riesgo el logro de los objetivos, más bien se enfoca a que las actividades se desarrollen con excelencia y prontitud, la gerencia de recursos humanos debe capacitar constantemente, para que se fortalezca o desarrolle las competencias laborales,

tener colaboradores que son flexibles y adaptables al cambio, permite que la organización este preparado ante los cambios en el ámbito externo y interno de la misma; tener la iniciativa de mejorar o simplificar los procesos administrativos y productivos, permite ser más eficaz y eficientes por ende se logra la productividad.

Las competencias laborales que presentan los trabajadores hacen posible el cumplimiento de propósitos empresariales, es así que las organizaciones deben tratar de maximizarlas a fin de lograr la mejora continua en sus procedimientos y actividades que realizan, pudiendo alcanzar grandes resultados. En el ámbito de la salud, las aptitudes y competencias de los trabajadores garantizan su buen desempeño laboral, así como la productividad institucional como fruto de sus labores, empleando tecnologías, métodos y destrezas decisivas para brindar un buen servicio a la población. La gerencia de recursos humanos debe establecer el perfil de puesto según a las funciones y responsabilidades de cada puesto, en función a las habilidades y competencias requeridas para cada puesto, en el proceso de selección se debe emplear un test para conocer las competencias que realmente posee los candidatos y en función a ello elegir a la persona idónea para ocupar el puesto, tener colaboradores que saben trabajar equipo, lo cual la suma de todo los esfuerzos se logra mejores resultados que los de manera individual.

Los autores Rogers et al. (2019) sostienen que, todos los colaboradores deben estar debidamente capacitados para el desarrollo de sus actividades, lo cual cae la responsabilidad sobre la organización mediante el desarrollo de su plan de capacitaciones orientadas a fortalecer las competencias. Por lo tanto, se concibe que el desempeño, es una responsabilidad tanto para para la organización como para el colaborador, por un lado, para impartir las capacitaciones de desarrollo profesional correspondiente y por otro lado tiene que haber la disposición del personal para capacitarse y mejorar sus competencias para incrementar sus niveles de desempeño. el colaborador que sabe tomar decisiones, es aquel que soluciona los problemas de manera correcta y con rapidez, esta competencia permite que la organización solucione

sus problemas en el ámbito interno y externo, el líder de la organización debe poseer la capacidad de tomar decisiones partiendo de un análisis de la situación y de las sugerencias de los demás, lo cual permite que la decisión que se va tomar se de manera acertada.

Es importante que las entidades cuenten con personal con competencias profesionales debidamente desarrolladas de acuerdo con las exigencias del puesto, de tal manera que se logre un buen desempeño al momento de realizar sus funciones. Las organizaciones deben buscar la manera de potenciar las competencias de los colaboradores, pues estas les generará valor, permitiéndoles incrementar sus niveles de productividad y desarrollo organizacional. La gerencia de recursos humanos en el proceso de selección debe emplear uno o varios test para conocer las competencias que realmente poseen los candidatos y en función a ello escoger el personal idóneo; tener colaboradores que son flexibles y adaptables al cambio permite que la organizaciones este preparado ante los cambios que se presenten es su entorno, además se adapta a las nuevas medidas de trabajo; el saber trabajar en equipo permite lograr mejores resultados que de manera individual por lo cual la organización debe tener un adecuado clima laboral para que exista comunicación con los demás , confianza, motivación, respeto por los demás.

Para los autores Hannola et al. (2018) sostienen que, las capacitaciones deben estar en concordancia con la labor que se realiza dentro de la organización, con el uso de las tecnologías aplicadas a las actividades, por lo cual, se debe realizar un análisis sobre las necesidades laborales para incrementar la eficiencia y competitividad organizacional. La iniciativa por parte de los colaboradores es muy importante porque se preocupa en mejorar los procesos productivos y administrativos, además se enfoca en ser creativo e innovador, lo cual busca que la organización tenga éxito de manera sostenible; el saber tomar decisiones permite solucionar los problemas de manera correcta y no deja que el problema se complique, por lo cual es un elemento muy importante que facilita que la organización marche con normalidad. El área de recursos humanos tiene la responsabilidad de seleccionar a la persona idóneo, es decir de acuerdo a las

competencias que se requiere para el puesto de trabajo, lo cual permite que las actividades que se le asignen lo logren realizar con eficiencia.

Asimismo, cuando las organizaciones contratan mano de obra debidamente calificada, los resultados de crecimiento son más elevados permitiendo a las instituciones alcanzar el éxito, por lo tanto, esto no significa que se tenga que olvidar el fortalecimiento de estas habilidades, sino que se debe seguir un plan de capacitaciones y otras actividades que permitan potenciar las habilidades y competencias a medida que pasa el tiempo y las nuevas tecnologías van apareciendo, esto como parte de la actualización de conocimientos para poder responder a las exigencias del mundo globalizado. La responsabilidad dentro de la organización es factor muy importante para lograr las metas y objetivos dentro del tiempo establecido, al no haber responsabilidad en las actividades que están destinadas a cumplir los objetivos organizacionales no serán desarrolladas de manera correcta por ende no se podrá lograr el objetivo tal como se proyectó anteriormente; la iniciativa de simplificar y mejorar los procesos de la organización, permite ser más rápido en la entrega de un producto al usuario por lo cual permite que la organización sea más competente.

Según la organización internacional del trabajo, la importancia de las competencias laborales radica en que los empleados de la empresa conozcan rápidamente sus competencias y lo que esperan de sí mismos y de su trabajo. Él está más motivado y es más productivo que sus empleados asignados. Es un cargo y no se informa de su importancia o función dentro de la organización. Además, el propósito de la capacitación, en la que deben participar los empleados, es mejorar su capacidad para desempeñar sus funciones, y la revisión está relacionada con contribuir al logro de las metas de la organización. Teniendo esto en cuenta, enfocarse en las habilidades laborales es muy importante para los trabajadores, y las empresas próximas a las empresas de servicios, como el sector salud, eventualmente recibirán un servicio de calidad. De manera similar, el enfoque basado en competencias muestra cómo debería ser la gestión de recursos humanos hoy, teniendo en cuenta la importancia del

capital humano en la empresa, y es un nuevo enfoque para la gestión de recursos humanos basada en competencias.

Tener colaboradores que saben trabajar en equipo, permite que se logre mejores resultados a comparación de los de manera individual, para que se trabaje en equipo la organización debe tener un adecuado clima laboral es decir que haya respeto por los demás, responsabilidad, confianza, comunicación efectiva, obediencia, etc., lo cual facilita la interacción y coordinación con los demás y se enfocan a desarrollar las actividades de manera eficiente. La flexibilidad y adaptabilidad al cambio es una competencia personal que permite desenvolverse dentro de las nuevas exigencias de trabajar. El área de recursos humanos debe capacitar a los colaboradores con la finalidad de fortalecer o desarrollar sus habilidades y competencias, tener colaboradores competentes es considerado como un valor competitivo dentro de la organización.

Como dimensiones de la variable competencias laborales, los autores Duque et al. (2017) afirman que son las siguientes: **Gestión del talento** actualmente, es un campo de estudio variado donde coexisten hasta cuatro vías de enfoque diferenciados: la primera lo manifiesta como un proceso desarrollado a la gestión de personal calificado. La segunda, fundamentalmente lo relaciona con la planificación y alternancia de empleados. La tercera, lo define con el desarrollo de personal de mejor rendimiento; y la cuarta, lo vincula a dicho desarrollo con el desempeño de puestos claves. **Competencias intelectuales**, corresponde a aquellas habilidades que corresponden a los conocimientos personales sobre la realización de diferentes tareas dentro de la actividad laboral, las cuales requieren de preparación técnica o profesional para adquirirlas con su debido proceso de formación.

**Competencias personales**, agrupa a aquellas competencias de tipo personal que posibilitan la interrelación entre personas, las cuales son muy importantes ya que hacen posible la integración de nuevos conocimientos a través de las experiencias de sus compañeros o entorno laboral, las cuales a su vez facilitan el trabajo en equipo para lograr mejores resultados. **Competencias**

**tecnológicas**, son aquellas que posibilitan al colaborador el manejo de ciertos recursos tecnológicos aplicados a la actividad laboral con la finalidad de mejorar los resultados y la eficiencia, lo cual requiere de una preparación técnica o profesional que ayude a desempeñarla con eficiencia libre de errores que pueden poner en peligro la integridad física del colaborador y la productividad organizacional.

En cuanto a la **productividad**, de acuerdo con Galindo & Ríos (2015) se define como el grado de efectividad que los colaboradores muestran al momento de llevar a cabo las actividades encomendadas dentro de la organización, lo cual depende en gran medida de la capacidad para utilizar sus habilidades y competencias en torno a las obligaciones asignadas, asimismo, participa el compromiso de la organización para entregar los recursos necesarios que faciliten el buen desempeño laboral. En tanto, para Baltodano & Leyva (2020) la productividad depende del grado de compromiso que el colaborador tenga para con la organización, por lo tanto, es necesario que se tenga presente la importancia de identificar los factores que inducen a la motivación laboral, de modo que, a través de las áreas encargadas, la organización sea capaz de despertar la motivación en sus colaboradores a través de actividades y procedimientos funcionales que favorezcan el crecimiento organizacional al mismo tiempo que posibilitan el logro de los objetivos.

Según Pretel y Rodríguez (2019), para lograr la productividad, el área de recursos humana debe capacitar a sus colaboradores con la finalidad de potenciar sus conocimiento, además fortalecer o desarrollar sus competencias para que el desarrollo de las actividades planificadas se desarrollen de manera eficaz y eficiente; también se les debe facilitar los recurso materiales para que desarrollen sus actividades con facilidad; el colaborador que es flexible y adaptable a la nuevas exigencias de trabajar, también simplifica o mejora los procesos con nuevas alternativas de solución, lo cual busca ser productivo en su labor y esto debe ser valorado o incentivado por la organización.

Para Juárez (2017) la productividad laboral es la maximización de resultados generados por los trabajadores a partir de la utilización eficiente de los recursos que disponen en la ejecución de sus actividades y funciones dentro de la organización, la productividad laboral se consigue con el esfuerzo y dedicación de los trabajadores, los cuales realizan sus labores utilizando correcta y eficientemente los recursos institucionales; es por ello que para que los trabajadores de una entidad sean productivos deben tener un buen desempeño en el ejercicio de sus labores, la concepción del desempeño laboral, ha ido cambiando con el paso del tiempo, pasando de ser una responsabilidad únicamente del colaborador hacia una que corresponde a una responsabilidad compartida, en la cual el colaborador tiene la responsabilidad de poner la actitud y actualizar sus conocimientos para desarrollar sus actividades de manera eficiente, mientras que la organización tiene la responsabilidad de poner a disposición del colaborador, las herramientas y recursos que sean necesarios para ejercer la actividad laboral.

Para los autores Erraes & Cuesta (2020) la productividad es uno de los factores más relevantes que posibilita el crecimiento de una organización gracias a la obtención de resultados que incrementan la competitividad organizacional para crear mejores productos y/o servicios que satisfagan las necesidades del público. Es así que cuando los colaboradores se encuentran identificados con la organización, alcanzan mejores y mayores resultados que benefician a la organización, es por ello que los directivos institucionales se deben centrar en asegurar la comodidad, motivación y buen desempeño de los colaboradores. La adecuada gestión de los recursos humanos busca la productividad a nivel personal que por ende se refleja a nivel organizacional, lo cual realiza capacitaciones para fortalecer sus competencias y habilidades, para lograr la productividad es de gran importancia tener personal competente y saber utilizar los recursos tecnológicos por que facilitan el desarrollo de las actividades de manera eficiente es decir lograr mejores resultados con escasos recursos; todo los colaboradores deben trabajar bajo un enfoque de eficiencia y eficacia.

Según Gordillo, et al. (2020), cuando los trabajadores son productivos, emplean los recursos que disponen de la mejor manera posible, reduciendo índices de desperdicio y mal utilización de recursos. La productividad laboral contribuye con la productividad institucional, pero no siempre una entidad es productiva cuando genera utilidades, pues la productividad va enfocada con la maximización de resultados a partir de los recursos que dispone, es por ello que cuando hablamos que una entidad es productiva supone que sus activos o bienes patrimoniales son empleados adecuadamente y generan beneficios organizacionales. Alfaro (2011) sostiene que, otro de los factores que posibilita el buen desempeño, es la disponibilidad de recursos necesarios para llevar a cabo las actividades y procesos encomendados, por lo tanto, la organización es la encargada de velar por la disposición de las materias y los distintos recursos que son necesarios; con ello, se establece que la productividad depende de distintos elementos que pueden ser originados a nivel interno de los colaboradores o extrínsecos como los insumos entregados por la organización, lo cual hace más complejo la determinación de la misma y el reforzamiento de los resultados.

Los factores que influyen positivamente en la productividad es tener persona preparado y competente y saber utilizar los recursos a su disposición, la gerencia debe motivar a los colaboradores a trabajar bajo un enfoque de eficacia y eficiencia, además debe facilitar un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades encaminadas a cumplir los objetivos organizacionales. En tanto, Calvo (2014) afirma que, las organizaciones dentro de su proceso de selección, tienen la oportunidad de seleccionar a los recursos humanos más idóneos para desarrollar las actividades de acuerdo al perfil del puesto; sin embargo, tanto en organizaciones públicas como privadas, existe la omisión de los procesos orientados a esta importante actividad o en el peor de los casos, las personas que ingresan, lo hacen como resultado de un favor personal, a pesar de no cumplir con el perfil solicitado, lo cual no favorece el buen desempeño o la captación de talentos con valor potencial para incrementar las posibilidades de crecimiento organizacional.

Según los autores Yeverino y Montoro (2019), la adecuada gestión de los recursos humanos busca que el colaborador se desarrolle a nivel personal y profesional, por lo cual fortalece sus habilidades y competencias para que las actividades se desarrollen con eficacia y eficiencia, por lo cual es muy importante que el colaborador sepa cómo utilizar los recursos necesarios a su disposición, el ambiente organizacional es un factor que influye en la productividad, por lo cual se debe gestionar un adecuado ambiente laboral.

El autor Villamil (2015) sostuvo que, la productividad, es el resultado que el colaborador logra en su centro de trabajo dentro de un periodo de tiempo determinado haciendo uso de los recursos que le son otorgados para el ejercicio de sus funciones. Las entidades deben asegurar que los colaboradores tengan a disposición los recursos, herramientas, instrumentos, mecanismos y los conocimientos son necesarios para hacer efectivo su trabajo con eficiencia; las capacitaciones o retroalimentaciones son aspectos muy importantes que ayudan a potenciar las habilidades de los colaboradores en cuanto a las funciones que realizan, pues gracias a estas adquieren los conocimientos necesarios para cumplir sus funciones.

De acuerdo a Parra, et al. (2019), la productividad es uno de los indicadores más importantes para determinar la eficiencia organizacional, la cual es la encargada de su presencia en el mercado, por lo cual, mientras más eficientes sean los colaboradores, más eficiente es la organización como efecto de correlación. Bajo el mismo orden de ideas, los autores Galindo & Viridiana (2015), afirmaron que la productividad es el indicador que proporciona información sobre la eficiencia del colaborador en su puesto de trabajo, con lo cual la organización puede tomar decisiones de mejora en base a los resultados. Para medir la productividad, es necesario medir todos los resultados que los colaboradores han obtenido durante un periodo de tiempo y contrastarlos con los recursos que se han utilizados para tal efecto, con lo cual se obtendrá la eficiencia utilizada para producir resultados positivos. La productividad es uno de los factores más relevantes que posibilita el crecimiento de una organización gracias a la obtención de resultados que incrementan la competitividad organizacional para

crear mejores productos y/o servicios que satisfagan las necesidades del público.

De la misma manera, Londoño (2020) afirmó que, las empresas productivas logran desarrollarse adecuadamente en el mercado, es por ello que la productividad debe ser un tema tratado con el debido cuidado, de tal manera que los resultados institucionales favorezcan el crecimiento organizacional debido a que cuando un colaborador presenta buenos resultados, significa que sus habilidades y competencias son aptas para desempeñarse en su puesto de trabajo, lo cual incrementa las posibilidades de mejorar sus ingresos y perfil profesional en relación a sus habilidades. La productividad depende de los recursos necesarios para cumplir con las actividades y de cómo se gestione los recursos humanos, lo cual es muy importante que el talento humano sea dirigido bajo un enfoque de gestión por competencias, también otro factor que incide en la productividad es el saber utilizar los recursos tecnológicos ya que hoy en día ha facilitado el desarrollo de las actividades cotidianas y empresariales; la simplificación de procesos innecesario permite ahorrar recursos financieros y tiempo.

Para los autores Quijia, et al. (2021), la productividad en el desempeño de los colaboradores ha ido cambiando con el paso del tiempo, pasando de ser una responsabilidad únicamente del colaborador hacia una que corresponde a una responsabilidad compartida, en la cual el colaborador tiene la responsabilidad de poner la actitud y actualizar sus conocimientos para desarrollar sus actividades de manera eficiente, mientras que la organización tiene la responsabilidad de poner a disposición del colaborador, las herramientas y recursos que sean necesarios para ejercer la actividad laboral. La organización debe estar en constante proceso de modernización, lo cual los recursos tecnológicos facilitar el desarrollo de las actividades, permite tener información oportuna para tomar decisiones, también permite simplificar los procesos innecesarios lo cual permite ahorrar recursos financieros y tiempo. Es de gran importancia que el colaborador sepa manejar las herramientas o instrumentos tecnológicos. En el caso de no

saber debe estar dispuesto a aprender. El clima organización es un factor que puede influir positivamente o negativamente en la productividad.

Según el autor Tito (2012) para medir la productividad, es necesario medir todos los resultados que los colaboradores han obtenido durante un periodo de tiempo y contrastarlos con los recursos que se han utilizados para tal efecto, con lo cual se obtendrá la eficiencia con los utilizan para producir resultados positivos. La productividad hace referencia a la buena empleabilidad de los recursos institucionales, por lo tanto, la organización es la encargada de velar por la disposición de las materias y los distintos recursos que son necesarios; con ello, es establece que la productividad depende de distintos elementos que pueden ser originados a nivel interno de los colaboradores o extrínsecos como los insumos entregados por la organización, lo cual hace más complejo la determinación de la misma y el reforzamiento de los resultados. Para lograr la productividad a nivel individual de cada uno de los trabajadores y de manera generalizada en la organización las instituciones deben seleccionar sus recursos humanos más idóneos para desarrollar las actividades de acuerdo con el perfil del puesto.

Por su parte, el autor Huamán (2017) sostuvo que, la productividad hace referencia a la buena utilización de los recursos disponibles para generar un óptimo resultado y es de suma importancia que la organización cuente con todas las herramientas que posibiliten el buen desempeño de sus colaboradores de tal manera que obtenga resultados idóneos. La productividad de una institución manifiesta la efectividad del trabajo de los colaboradores al momento de llevar a cabo sus actividades encomendadas dentro de la organización, lo cual depende en gran medida de la capacidad para utilizar sus habilidades y competencias en torno a las obligaciones asignadas. Asimismo, participa el compromiso de la organización para entregar los recursos necesarios que faciliten el buen desempeño laboral. La productividad depende del grado de compromiso que el colaborador tenga para con la organización, por lo tanto, es necesario que se tenga presente la importancia de identificar los factores que inducen a la

motivación laboral, de modo que, a través de las áreas encargadas, la organización sea capaz de despertar la motivación en sus colaboradores.

Al respecto, Johari & Jha (2020) sostienen que, para obtener buenos resultados de desempeño, las organizaciones deben realizar diferentes actividades de suma importancia, las cuales inician con una buena selección de personal y finaliza con la entrega de los recursos necesarios para que el desarrollo de las actividades laborales. La importancia de la adecuada gestión de los recursos humanos, busca en que el colaborador sea competitivo, es decir, desarrolle sus actividades bajo un enfoque de eficacia y eficiencia, por ende, se logre la productividad. La administración de los recursos materiales debe ser gestionados con responsabilidad lo cual permite que las actividades se desarrollen con normalidad, además se debe saber utilizar los recursos tecnológicos porque felicitan las actividades y generan ahorro de recursos financieros. La gerencia debe estar atento a los cambios tecnológicos lo cual generan beneficios para la organización; es necesario mejorar o simplificar los procesos administrativos y productivos con la finalidad de ser más rápidos en la entrega de un producto; pero sin afecta la calidad de la misma.

Para Koikov et al. (2020) afirman que, cuando las personas desarrollan sus actividades con eficiencia, es más posible el logro de los objetivos organizacionales, debido a que cuando los resultados son sobresalientes, agrega competitividad que produce desarrollo. Por lo cual el área de recursos humanos debe capacitar constantemente de acuerdo a las exigencias laborales de cada puesto, lo cual permite que el colaborador sea competitivo en su labor, la gerencia debe gestionar con anterioridad los materiales necesarios para el desarrollo de las actividades, además debe gestionar un adecuado clima organizacional porque esta influye en el desempeño laboral y por ende en la productividad. Las organizaciones deben estar en constante proceso de modernización, porque los recursos tecnológicos hoy en día han facilitado el desarrollo de las actividades en el ámbito personal y organizacional; estas herramientas o instrumentos permiten desarrollar las actividades organizacionales de manera eficiente y eficaz por ende se logre la productividad.

El autor Yamashita et al. (2018), sostiene que, para obtener un buen desempeño de los colaboradores, también es necesario que las organizaciones cuenten con personas debidamente capacitados para dirigir al personal hacia el logro de sus objetivos. Para la Asociación española para la calidad (2016) la productividad es el resultado de la ecuación resultante al comparar los resultados obtenidos con los elementos e insumos empleados durante el proceso. Por lo tanto, cuando un colaborador no desempeñe de manera eficiente sus responsabilidades, no solo se tiende a perder tiempo sino también recursos organizacionales (p. 78). La simplificación procesos incensario y mejorar en los procesos contribuye a ahorrar recursos financieros y tiempo, además facilita entregar de manera rápida el producto al usuario, la utilización de recursos tecnológico en los procesos administrativos y productivos mejoran el desarrollo de las actividades organizacionales. La gerencia debe gestionar un ambiente laboral favorable para que los colaboradores estén motivado e impulsados a realizar su labor bajo un enfoque de eficiencia, eficacia y cumplimiento de los objetivos dentro un periodo de tiempo establecido.

En cuanto a las estrategias para mejorar la productividad administrativa, los autores Gómez & Mendoza (2013), sostienen que las organizaciones deben tener en cuenta que tienen la responsabilidad de poner a disposición de los colaboradores, los recursos que son necesarios para hacer efectivo su trabajo con eficiencia. Asimismo, otra de las estrategias corresponde a la impartición de un plan de capacitaciones que ayude a potenciar las habilidades de los colaboradores en cuanto a las funciones que realizan. Los directivos de las diferentes organizaciones deben buscar estratégicamente mecanismos que les permitan mejorar sus resultados, pudiendo ser más productivos con el tiempo. Para mejorar la productividad de los empleados, las entidades deben brindarles las condiciones y el ambiente propicio para que se desenvuelvan empleando sus competencias de la mejor manera posible. (p. 156)

En cuanto a la importancia de la productividad administrativa, según, Castillo et al. (2020) menciona que la productividad es uno de los indicadores más

importantes para determinar la eficiencia organizacional, la cual es la encargada de su presencia en el mercado, por lo cual, mientras más eficientes sean los colaboradores, más eficiente es la organización como efecto de correlación. La organización debe incentivar a la superación de las metas, aquellos que superen la meta deben recibir un incentivo, también debe remunerar de acuerdo con las funciones y responsabilidades, lo cual esta debe satisfacer la expectativa del colaborador por el trabajo realizado. La gerencia debe promover el trabajo en equipo la suma de todos los esfuerzos se tiene mejores resultados a comparación a los de forma individual. El área de recursos humanos debe capacitar de acuerdo con las exigencias laborales, lo cual ayuda a que el colaborador desarrolle sus actividades de manera eficiente y por ende se logre la productividad, el saber utilizar los recursos tecnológicos facilita que la organización brinde un producto de calidad al usuario.

Asimismo, Gutiérrez (2014), refuerza esta afirmación al mencionar que, cuando los colaboradores se encuentran identificados con la organización, alcanzan mejores resultados y benefician a la organización mediante el logro de sus objetivos de crecimiento, por lo tanto, los resultados son bilaterales la cual además añade a los colaboradores como beneficiados. La productividad es un aspecto muy importante que demuestra la capacidad de gestión de los directivos y gerentes institucionales, pues tiene que ver con el aprovechamiento máximo de los recursos para generar resultados. La productividad de los trabajadores es importante para lograr los resultados planificados como organización. El responsable del funcionamiento de la organización debe motivar constantemente al colaborador para que realice su labor bajo un contexto de eficiencia, eficacia y se logre los objetivos organizacionales dentro del tiempo establecido. Además, debe simplificar los procesos innecesarios lo cual permite ahorrar recursos financieros y también debe promover el trabajo en equipo para lograr mejores resultados con pocos recursos.

Como dimensiones, según Galindo & Ríos, (2015), son las siguientes: **Eficiencia**, corresponde al elemento fundamental que posibilita que el colaborador desarrolle su trabajo bajo estándares de maximización de la calidad

del mismo, lo cual se relaciona con la actitud que la persona tiene para llevar a cabo su trabajo; es decir, es búsqueda de un resultado por encima de lo común solicitado, en busca de la mejora de los resultados y el logro de los objetivos. **Eficacia**, corresponde al logro de los resultados esperados utilizando todos los recursos tecnológicos, humanos o físicos puestos a disposición de la persona para llevar a cabo la actividad, sin llegar a la maximización del uso de elementos, sino que se enmarca dentro del resultado convencional. **Adaptabilidad**, corresponde a la habilidad de las personas para adaptarse a los nuevos entornos de trabajo, lo cual permite obtener resultados sobresalientes en poco tiempo de haber asumido el puesto, lo cual es de suma importancia tanto para el colaborador como la organización.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

**Básica**, pues se centró en recopilar información que permite reforzar las bases teóricas con respecto a las variables, para dar solución a los problemas de estudio (CONCYTEC, 2019).

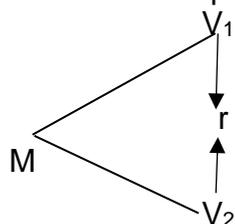
##### Diseño de investigación

**No experimental**, porque en el desarrollo de la investigación no se realizó ninguna manipulación de las variables, centrándose únicamente en analizarlas en el contexto donde se desenvuelven para generar conclusiones (Hernández et al., 2014).

**Correlacional**, Cancela et al. (2010) estos estudios comprenden en describir o determinar las relaciones que existen entre las variables de estudio en forma significativas, usando diversos coeficientes de correlación.

**Corte transversal**, porque se realizaron en un periodo dado o sea 2021.

El diseño de estudio se esquematiza de la siguiente manera:



##### Dónde:

**M:** Trabajadores de la red de salud Rioja.

**V<sub>1</sub>:** Competencias laborales.

**V<sub>2</sub>:** Productividad Administrativa.

**r :** relación.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variables

**V1:** Competencias laborales.

**V2:** Productividad Administrativa.

La matriz de operacionalización de las variables, se encuentra en anexos.

### 3.3. Población

#### Población:

70 trabajadores de la red de salud Rioja, datos obtenidos al 29 de octubre de 2021, de la oficina de recursos humanos de la red.

#### Criterios de inclusión:

Se incluyó a los colaboradores de los regímenes CAS, los colaboradores nombrados.

#### Criterios de exclusión:

Se excluyo a los colaboradores bajo locación de servicios.

#### Muestra:

La muestra de estudio fue determinada mediante la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N + Z^2 (p*q)}{e^2 + (N-1) Z^2 p*q}$$

Dónde:

n= Muestra

N= Total de la población (70)

Z= 1.96 (95%)

p= probabilidad de éxito (0.5)

q= probabilidad de fracaso (0.5)

e= Margen de error (5%)

$$n = \frac{70 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (70 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 50$$

La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de la red de salud Rioja.

**Muestreo:**

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se tiene acceso e información de los trabajadores y son fáciles de ubicar dentro de la Red de salud Rioja.

**Unidad de análisis:** Un colaborador de la red de salud Rioja

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

**Técnica**

**Encuesta**, la cual fue validada por expertos y fue medida su grado de confiabilidad, en la sistematización de las variables y sus dimensiones en la obtención de resultados.

**Instrumentos:**

El instrumento utilizado para la variable de competencias laborales fue el cuestionario que se estructuró en 26 ítems en 4 dimensiones, usándose la escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3); Siempre (4). Asimismo, para analizar la variable, se hizo una baremación con un análisis en tres niveles: **bajo (26 – 61), medio (62 – 96) y alto (97 – 130)** los que fueron trabajados por intervalos, de acuerdo con los valores mínimos y máximos, según los resultados de la variable.

El instrumento que se utilizó para la variable productividad administrativa fue el cuestionario que se estructuro en 22 items en 3 dimensiones, la escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3); Siempre (4).

Asimismo, para analizar las variables, se hizo una baremación con un análisis de tres niveles: **Bajo (22 – 51), medio (52 – 80) y alto (81 – 110)** los que fueron trabajados por intervalos, de acuerdo con los valores mínimos y máximos, según los resultados de la variable.

### **Validez**

Las evaluaciones de las encuestas fueron puestas, a sometimiento de los juicios de expertos.

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Competencias laborales	1	Metodólogo	4.4	El instrumento muestra coherencia
	2	Especialista	4,6	El instrumento muestra coherencia
	3	Especialista	4.4	El instrumento muestra coherencia
Productividad Administrativa	1	Metodólogo	4.5	El instrumento muestra coherencia
	2	Especialista	4.6	El instrumento muestra coherencia
	3	Especialista	4.4	El instrumento muestra coherencia

En la presente tabla, se consignan los resultados del proceso de validación de los instrumentos, el cual se observa un promedio de validez para la primera variable igual a 4.46, el cual hace referencia a 89.33 % para la segunda variable igual a 4.5, el cual hace referencia a 90% de concordancia en el criterio de los expertos, por lo cual se determina, que los instrumentos poseen un gran alto nivel de validez que derivarán a su correspondiente aplicación.

En esta tabla se presentó los resultados que dejó el proceso de validación a cargo del juicio de expertos, el cual muestra un promedio de 4.48 y una convergencia de 89.66% entre jueces; de esta manera, se determinaron que los cuestionarios tienen un alto nivel de validez para ser aplicados.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad lograda a través de la medición del alfa de Cronbach nos

determinó el valor correspondiente en cada variable de manera respectiva.

### **Análisis de confiabilidad de competencias laborales**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>		
	N	%
Casos Válido	50	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	50	100,0

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	26

### **Análisis de confiabilidad de productividad Administrativa.**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>		
	N	%
Casos Válido	50	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	50	100,0

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	22

A raíz de los cuadros que anteceden, se concluyó que los instrumentos de ambas variables son confiables, porque superan el valor del 0.7.

### **3.5. Procedimientos**

Se procedió al escudriñamiento de las fuentes primarias y secundarias para seleccionar las investigaciones referentes a las variables abordadas, las cuales sirvieron como antecedentes. Del mismo modo, se obtuvieron las

bases teóricas que realzan la información sobre las variables; asimismo, se elaboraron los instrumentos para recolectar la información, los cuales pasaron por un proceso de validación para determinar su aporte de valor al estudio. Seguidamente, se envió una solicitud a la entidad para solicitar el permiso para aplicar la encuesta, a lo cual, con la respuesta afirmativa, se procedieron a encuestar a la muestra seleccionada previa indicación de cómo proceder, de esta manera se recopilaron la información para ser procesada posteriormente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos obtenidos fueron cuantitativos, ordenados y procesados en programa estadístico SPSS V25. se empleó la estadística descriptiva para los análisis de las variables a nivel de tendencia central y de dispersión: frecuencias, porcentajes, medias aritméticas, desviaciones estándares, etc. Estableciendo los objetivos y comprobar las hipótesis se usó el Rho de Spearman para relacionar las variables y su dependencia entre sí. Este coeficiente toma valores entre  $\leq 1$  si existe una dependencia directa (coeficiente positivo) o inversa  $\leq -1$ , indicando (coeficiente negativo) siendo el 0 la independencia total.

### **3.7. Aspectos éticos**

El desarrollo del presente estudio, se rigió al cumplimiento de los principios éticos internacionales, dentro de los cuales se resalta al principio de igualdad, en el cual se estableció que se brindó las mismas oportunidades a los participantes de la investigación. Principio de equidad, en el cual, se identificó las posibilidades físicas de cada participante, para entregarle las oportunidades de acuerdo a sus habilidades. Principio de beneficencia y no maleficencia, dentro del cual se establece que se busca solo el beneficio de la entidad, mediante la entrega de los resultados encontrados. Principio de responsabilidad, el cual rigió todo el proceso de modo que los resultados encontrados corresponden a la veracidad, de modo que son recursos valiosos para la mejora de la problemática.

(Martin, 2013). Asimismo, se respetó a la guía de investigación entregada por la Universidad, al mismo tiempo, se dio cumplimiento a las normas APA séptima edición para respetar los derechos de cada autor congregado en la investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Nivel de competencias laborales de la red de salud Rioja, 2021.

**Tabla 1**

*Nivel de competencias laborales*

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	26 – 61	15	30 %
Medio	62 – 96	24	48 %
Alto	97 – 130	11	22 %
Total		50	100 %

*Fuente:* Elaboración propia

#### **Interpretación:**

Respecto al nivel de competencias laborales, los resultados muestran que están en un nivel medio 48 %, bajo en 30 % y alto en 22 %.

### 4.2. Nivel de la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021.

**Tabla 2**

*Nivel de la productividad*

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	22 – 51	19	38 %
Medio	52 – 80	20	40 %
Alto	81 – 110	11	22 %
Total		50	100 %

*Fuente:* Elaboración propia

#### **Interpretación:**

Respecto al nivel de productividad administrativa, los resultados muestran que están en un nivel medio en un 40 %, bajo en 38 % y alto en 22 %.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad dimensiones de las competencias laborales y la productividad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Competencias laborales	,922	50	,003
Productividad	,945	50	,021

*Fuente: Elaboración propia.*

**Interpretación:**

La muestra fue menor de 50, por lo que se usó coeficiente de Shapiro-Wilk, el resultado de ambas variables fue menor a 0.05, la muestra en estudio nos dice tiene que hay distribución no normal, por lo que se utilizara el Rho de Spearman para obtener la correlación.

#### **4.3. Relación entre las dimensiones de las competencias laborales y la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021.**

**Tabla 4**

*Relación entre las dimensiones de las competencias laborales y la productividad administrativa*

Competencias laborales	Productividad	
	correlación	Sig.
Gestión del Talento	0.965**	0.000
Competencias Intelectuales	0.938**	0.000
Competencias personales	0.959**	0.000
Competencias Tecnológicas	0.981**	0.000

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

*Fuente: Elaboración propia.*

**Interpretación:**

Existe relación entre las dimensiones de las competencias laborales y la productividad administrativa es positiva muy alta, el Rho de Spearman se alcanzó coeficientes de 0.965, 0.938, 0.959 y 0.981 y un p valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq$  0.01) en todas las correlaciones.

#### 4.4. Relación entre las competencias laborales y la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021.

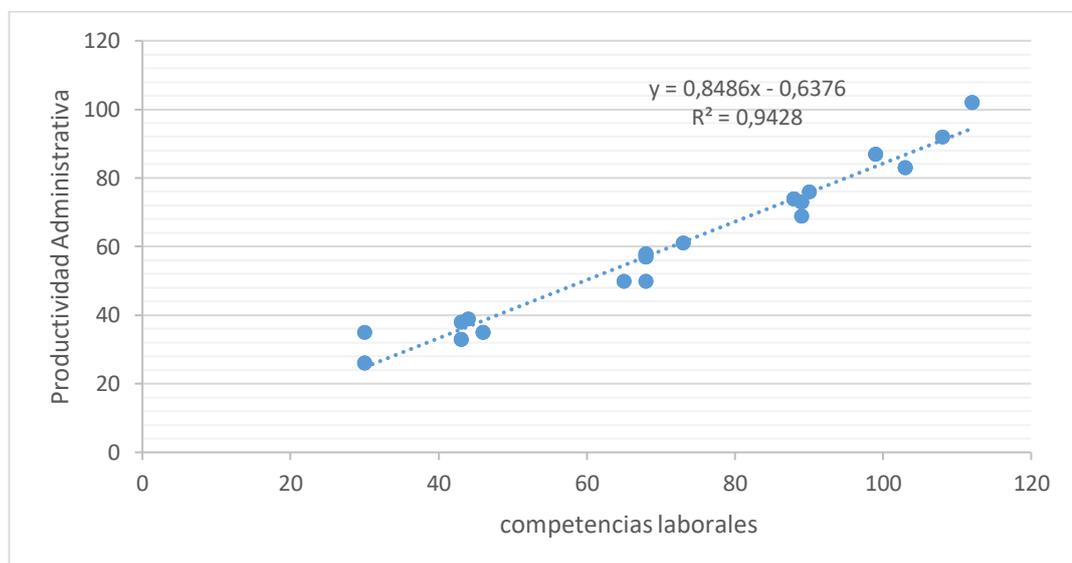
**Tabla 5**

*Relación entre las competencias laborales y la productividad administrativa*

		Competencias laborales	Productividad
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
	Productividad	Coefficiente de correlación	,971**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

*Fuente: Elaboración propia*



*Figura 1* Dispersión entre competencias laborales y productividad Administrativa

**Interpretación:**

Existe relación positiva muy alta entre las competencias laborales y la productividad administrativa el coeficiente de Spearman fue 0.971 y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las competencias laborales y la productividad en los trabajadores de la red de salud Rioja, 2021. el 94.28 % de las competencias laborales influye en la productividad administrativa.

## V. DISCUSIÓN

En este acápite se contrastó los resultados obtenidos en la investigación con las investigaciones citadas, teniendo como primer resultado de acuerdo a los objetivos que el nivel de competencias laborales, es medio en un 48 %, bajo en 30 % y alto en 22 %. Dichos resultados se deben a que el personal no está capacitado y muchos ellos muestran eficiencias en el desarrollo de sus actividades y funciones, ya que algunos no cumplen a cabalidad con el perfil solicitado de acuerdo al MOF. Existe poco involucramiento del personal en las actividades, sumado a ello las sobrecargas laborales, dichos resultados coinciden con lo expuesto por Hampf et al. (2017) quien menciona que el desarrollo de las habilidades de los colaboradores, es de suma importancia no solo para la organización mediante el logro de mejores resultados, sino que incrementa el valor potencial de las personas dentro de su puesto de trabajo, debido a que fortalece las habilidades y competencias que permiten desarrollar su trabajo con mayor calidad y eficiencia, logrando que se cumplan con los objetivos planificados para propiciar el crecimiento organizacional.

Asimismo, se muestra el nivel de productividad administrativa, es medio en un 40 %, bajo en 38 % y alto en 22 %, dichos resultados se deben a que no logra cumplir a cabalidad los objetivos institucionales, con sobrecargas laborales, poco involucrado con la institución y el poco liderazgo de los directivos. Dichos resultados coinciden con lo expuesto por Ntombomzi (2018) quien menciona que cuando las organizaciones contratan mano de obra debidamente calificada, los resultados de crecimiento son más elevados como respuesta a la eficiencia en el desarrollo de las actividades encomendadas. Por lo tanto, esto no significa que se tenga que olvidar el fortalecimiento de estas habilidades, sino que se debe seguir un plan de capacitaciones y otras actividades que permitan potenciar las habilidades y competencias a medida que pasa el tiempo y las nuevas tecnologías van apareciendo, esto como parte de la actualización de conocimientos para estar a la vanguardia de los avances tecnológicos que ayudan a obtener mejores resultados para el desarrollo organizacional.

Asimismo, Rastoropov et al. (2020) hace mención que dentro de las necesidades que se encuentran relacionadas al hospital, se tiene a falta de herramientas e instrumentos útiles para el desempeño de las funciones laborales de manera adecuada. Añadido a ello, se debe mejorar las planificaciones que les permita realizar procesos de selección ordenados y enfocados en contar con personal debidamente capacitado para el desarrollo de sus funciones correctamente, beneficiando en gran medida a la población usuaria de los servicios de salud, lo cual se debe a la falta de predisposición de los directivos y personal a cargo de área de personal. Por lo que la entidad dispone de una fuerza laboral que no cumple con los conocimientos y competencias idóneas, por lo que el presupuesto asignado con contempla estas necesidades. Por lo tanto, es necesario que se planifique de manera eficiente y coherente.

Por último, Vicente & Chávez (2020) menciona que los niveles de productividad encontrados durante el proceso de investigación dan cuenta que, el nivel de eficiencia de las competencias laborales del personal que labora en la entidad, corresponde a 49.14% dentro de una escala catalogada como buena. Por lo cual, se establece que se están desarrollando las actividades necesarias que ayudan a mejorar la eficiencia de la gestión estatal en el municipio, lo cual beneficia a la población ya que posibilitará una adecuada distribución de los recursos estatales para satisfacer las necesidades de la sociedad.

Por último, se destaca la existencia de una relación significativa entre las competencias laborales y la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021, ya que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0, 971 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 94.28 % de las competencias laborales influye en la productividad. Dichos resultados indican que, a mejor desarrollo de las competencias laborales, mayor será el nivel de productividad de los trabajadores. Coinciden con lo expuesto por Casimiro et al. (2020), quien menciona que de acuerdo el análisis estadístico determinó que las variables

presentan relación de Spearman igual a 0.783, el mismo que permitió establecer que, a medida que se mejoren y fortalezcan las competencias laborales, se logrará mejorar el desempeño de los docentes.

El desarrollo de las habilidades docentes, permiten obtener mejores resultados educativos, debido a que el desarrollo de sus labores se efectuará de mejor manera contribuyendo con el desarrollo los estudiantes. Logrando que se cumplan con los objetivos planificados para propiciar el crecimiento de las instituciones educativas. Por lo tanto, el área encargada de llevar a cabo estas actividades, tienen la amplia responsabilidad de propiciar el fortalecimiento de este recurso clave como parte de una de sus primeras directrices. Además, Pérez et al. (2017) menciona que el 30% de los encuestados presentan un nivel de satisfacción laboral dentro de un nivel medio. Asimismo, se logró determinar que los factores extrínsecos tienen mayor relevancia en la formación de sensaciones de satisfacción, las cuales se relacionan con los pagos oportunos, los reconocimientos, la entrega de las herramientas necesarias para realizar las actividades con eficiencia. Por lo tanto, es de suma importancia que la organización les preste atención a estos factores como estrategia para mejorar el desempeño.

Asimismo, Cornejo (2019) quien menciona que se encontró un valor de correlación igual a 0.997 según al Alpha de cronbach, el cual corresponde a la determinación de tipo positiva y al mismo tiempo se encuentra dentro de un nivel muy alto. Por lo tanto, a medida que la entidad cuente con personal con competencias profesionales debidamente desarrolladas de acuerdo a las exigencias del puesto, se logrará que los usuarios tengan una mayor satisfacción, como resultado de la eficiencia de los colaboradores al momento de desarrollar sus actividades potenciadas por sus habilidades profesionales desarrolladas mediante procesos de formación profesional. Pérez (2018) menciona que la relación que une a las variables abordadas, es de tipo positivas y al mismo tiempo se encuentran en una escala alta, las cuales se sustentan en un valor igual a 0,843 de acuerdo al coeficiente de Pearson. Por lo cual, se establece que, a medida que la entidad mejore la eficiencia en la

gestión por competencias de sus colaboradores, logrará obtener una mejor productividad, la cual incrementará la competitividad de la entidad.

Por lo tanto, se hace necesario poner énfasis en la mejora de los lineamientos y procesos para gestionar las competencias que incrementen la productividad. Finalmente, se citó a Quijano (2018) quien menciona que el nivel de correlación entre las variables es de tipo positivas pero se encuentra dentro de un nivel medio igual a 0,437 de acuerdo al coeficiente de Pearson, lo cual conllevó a establecer que, a medida que las competencias profesionales estén mejor potenciadas, ayudarán a incrementar el compromiso organizacional. Sin embargo, debido a que la correlación no es muy alta, esta solo tendrá una influencia media, debido a que, si bien mientras mejores conocimientos tengan los colaboradores, ayudarán a tener un mejor desempeño. Esto no significa que se incremente su nivel de compromiso, debido a que este elemento depende de otra variable y factores diferentes.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Existe correlación positiva muy alta entre las competencias laborales y la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021, el Rho de Spearman fue de 0,971 y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 94.28 % de las competencias laborales influye en la productividad.
- 6.2.** Las competencias laborales son medio en 48 %, debido a que el personal no está capacitado y muchos ellos muestran deficiencias en el desarrollo de sus actividades y funciones, ya que algunos no cumplen a cabalidad con el perfil solicitado de acuerdo al MOF.
- 6.3.** La productividad administrativa, es medio en 40 %, debido a que no logra cumplir a cabalidad los objetivos institucionales, con sobrecargas laborales, poco involucrado con la institución y el poco liderazgo de los directivos
- 6.4.** Existe correlación positiva muy alta entre las dimensiones de las competencias laborales y la productividad administrativa, el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.965, 0.938, 0.959 y 0.981 y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ) en todas las correlaciones.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 7.1. A la directora de la red de salud Rioja, supervisar el cumplimiento de las actividades de acuerdo con lo programado, para evitar sobrecargas laborales y poder cumplir en las metas programadas en los diferentes indicadores sanitarios, compromisos de gestión y convenios institucionales.
- 7.2. A la directora de la red de salud Rioja, desarrollar una comunicación vertical en todos los niveles, con el objetivo que esta sea efectiva, incentivando el trabajo en equipo, dando cumplimiento a los valores, misión y visión institucional.
- 7.3. Al jefe de recursos humanos, capacitar al personal de acuerdo con el área que se desempeña, también incentivar que desarrollen habilidades y tomen la iniciativa en algunas actividades a realizar.
- 7.4. Al jefe de recursos humanos, desarrollar actividades de recreación con los colaboradores, con el objetivo de fomentar las buenas relaciones entre ellos y superiores como también evitar altos niveles de estrés.

## REFERENCIAS

- Alfaro, S. (2011). *Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú*. Universidad nacional de San Marcos.
- Alles, M. (2016). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Asociación española para la calidad (2016). *Gestión por competencias*. España.
- Baltodano, G. y Leyva, O. (2020). *La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México*. Revista Ciencia Jurídica y Política, 16. <https://www.lamjol.info/index.php/rcijupo/article/view/11228/13097>
- Cancela G., Rocío; Cea M., Noelia; Galindo L., Guido; Valilla G., Sara. Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto. Universidad Autónoma de Madrid. 2010, p. 8. [http://www.uam.es/personal\\_pdi/jmurillo/InvestigaciónEE/Presentaciones/Curso\\_10/EX-POST-FACTO\\_Trabajo.pdf](http://www.uam.es/personal_pdi/jmurillo/InvestigaciónEE/Presentaciones/Curso_10/EX-POST-FACTO_Trabajo.pdf)
- Candel, M. (2012). *Las competencias laborales como predictoras del desempeño en una empresa del sector del juego* (Tesis doctoral inédita). Universidad de Murcia, Madrid.
- Carlson, I., & Payne, J. M. (2003). *Estudio comparativo de estadísticas de empleo público en 26 países de América Latina y el Caribe*. Red de Gestión y Transparencia de La Política Pública. Servicio Civil: Temas Para El Diálogo, 2019.
- Casimiro, C., Tobalino, D., Casimiro, W., Fernández, B. (2020), *Competencias laborales y formación profesional de profesoras de inicial, en el distrito de Lurigancho en Perú*. (artículo científico). Universidad y Sociedad. Perú. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-444.pdf>
- Comex Perú. (2020). *Gobiernos locales no superan el 30% de ejecución de inversión en salud en lo que va del año. 28–31*.
- Concytec. (2018). *Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores Del Sistema Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt*. Journal of Chemical Information and Modeling, 1689–1699.
- Cubillos Rivera, B., Velásquez Muriel, F. C., & Reyes Nova, M. (2014). *Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al*

- desempeño laboral en una entidad del Estado*. Suma de Negocios, 5(10), 69–73. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70012-6)
- Duque, J. L., García, M., & Hurtado, A. (2017). *Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo*. Estudios Gerenciales, 33(144), 250–260. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Ernst, A y Young, C (2010). *Gestión del Talento Humano*. Editorial ESIC. México.
- Erraes, J. y Cuesta, L. (2020). *Relación entre comercio y productividad laboral a nivel global: Un análisis con datos de panel*. Revista Económica, 9. <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/economica/article/view/906>
- Galindo, M. y Viridiana, R. (2015): “*Productividad*” en *Serie de Estudios Económicos*, Vol. 1, agosto 2015. México DF: México.
- Gómez, C. y Mendoza, L. (2013). *Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S*. Universidad de Cartagena.
- Gordillo, J., Sánchez, Y., Terrones, A., Cruz, M. (2020), *La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica*. (artículo científico). Propósitos y representaciones. México. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n3/2310-4635-pyr-8-03-e441.pdf>
- Gutiérrez, E. (2010). *Competencias gerenciales*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Gutiérrez, H. (2014). *Calidad y productividad*. México: McGraw-Hill. Interamericana.
- Hampf, F., Wiederhold, S., & Woessmann, L. (2017). *Skills, earnings, and employment: exploring causality in the estimation of returns to skills*. *Large-Scale Assessments in Education*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s40536-017-0045-7>
- Hannola, L., Richter, A., Richter, S., & Stocker, A. (2018). *Empowering production workers with digitally facilitated knowledge processes – a conceptual framework*. *International Journal of Production Research*, 56(14), 4729–4743. <https://doi.org/10.1080/00207543.2018.144587>
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw-Hill Interamericana, México.
- Herrera, G. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial e Huaura, 2017*. In Universidad Nacional Jose

- <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1870>
- Huamán, V. (2017). *La gestión del capital humano y productividad del personal de una entidad privada, Arequipa 2016*. Revista Científica “Investigación Andina”, 7. <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/275/226>
- Johari, S., & Jha, K. N. (2020). *How the Aptitude of Workers Affects Construction Labor Productivity*. Journal of Management in Engineering, 36(5), 04020055. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000826](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000826)
- Juárez, J. (2017), *Relación entre la satisfacción laboral y productividad de los docentes de las facultades de educación y salud de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto*. Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3992?show=full>
- Lladó, D., Sánchez, L. y Navarro, M. (2013). *Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad laboral*. Estados Unidos: Palibrio LLC
- Londoño, J. (2020). *Toma de decisiones basada en la productividad en Pymes manufactureras: aproximación desde la Lógica Difusa*. Revista CEA, 27. <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1507/1733>
- Martin, S. (2013) Aplicación de los principios éticos a la Metodología de la investigación. [https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58\\_59\\_02.pdf](https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf)
- Ntombomzi, G. M. (2012). *Human capital and economic growth: a cross-municipality panel-data analysis in South Africa*. Facilitating Learning Through Humour At a Nursing Education Institution in Gauteng.
- OECD (2012). *Hacia una gestión pública más efectiva y dinámica en México*. México. Editorial OECD Publishing
- Parra, D., Parra, P., Cerezo, B. (2019), *Productividad laboral y su costo económico, relacionado con los hábitos alimenticios de los trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo*. (artículo científico). Universidad y Sociedad. Ecuador. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n2/2218-3620-rus-11-02-232.pdf>

- Pérez, G., Scarsi, R., Merino, A., Scarsi, B. (2017), *Satisfacción laboral y productividad en docentes de la Facultad de Enfermería de la UNCP. Huancayo, 2016.* (artículo científico). Prospectiva Universitaria. Perú. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/prospectiva/article/view/682/921>
- Pérez, R. (2018) *Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26049>
- Peruana, A., & Andina, N. (2020). *Emiten decreto de urgencia que autoriza trabajo remoto en sector público y privado.* Andina, 1–4.
- Pretel, R., Rodriguez, S. (2019), *Gestión de Procesos Administrativos y la Productividad Laboral en los últimos 5 años.* (artículo científico). Universidad Privada del Norte. Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22077/Pretel%20Pretel%20Rosita%20Carolina%20-%20Rodriguez%20Altamirano%20Suseli.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Quijia, J., Guevara, C., Ramírez, J. (2021), *Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014.* (artículo científico). Revista Politécnica. Ecuador. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rpolit/v47n1/2477-8990-rpolit-47-01-17.pdf>
- Ramírez, J. (2020), *El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos.* (artículo científico). Educare. <https://www.redalyc.org/journal/1941/194163269023/194163269023.pdf>
- Rastoropov, S. V., Azarkhin, A. V., & Petrogradskaya, A. A. (2020). *Staff Potential of Municipal Service in Digital Conditions* (pp. 470–476). [https://doi.org/10.1007/978-3-030-60926-9\\_60](https://doi.org/10.1007/978-3-030-60926-9_60)
- Rodríguez, L. (2008). *Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales.* Barcelona: Laertes.
- Rogers, B., Buckheit, K., & Ostendorf, J. (2019). *Development of Competencies for Respiratory Protection for Health Care Workers.* *Workplace Health & Safety*, 67(2), 56–67. <https://doi.org/10.1177/2165079918798857>

- Saavedra, M., Hidalgo, H., Figueroa, A. (2019), Professional Skills and Labor Performance of Workers of the Regional Directorate of Education of Tumbes, 2019. (artículo científico). Universidad de San Martín de Porres. Perú. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/128/115>
- Sánchez, J. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018*. Universidad Peruana Unión, <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1993674>
- Shaheen, M., Azam, M. S., Soma, M. K., & Kumar, T. J. M. (2019). *A competency framework for contractual workers of manufacturing sector*. Industrial and Commercial Training, 51(3), 152–164. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2018-0080>
- Solís, S., Pupo, Y., Rodríguez, A. (2019), *Competencias y desempeño profesional desde la educación médica*. (artículo científico). Tecnología de la salud. Cuba. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubtecsal/cts-2019/cts191i.pdf>
- Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú, <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3155>
- Vega, N. (2016), *Neocompetencias, nuevo enfoque de competencias laborales en Salud Ocupacional*. (artículo científico). Educación médica superior. Colombia. <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v30n3/ems16316.pdf>
- Velásquez, L. (2021). *Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana*. (artículo científico). Desde el Sur. Perú. <http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v13n1/2415-0959-des-13-01-e0006.pdf>
- Vicente, A., Chávez, E. (2020), *Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial*. (artículo científico). Veritas Et Scientia. Tacna, Perú. <http://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/vestsc/article/download/137/122>
- Villamil, J. (2015): *Estrategia en la práctica: la guía profesional para el pensamiento estratégico*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.

- Yamashita, T., Cummins, P. A., Arbogast, A., & Millar, R. J. (2018). *Adult Competencies and Employment Outcomes Among Older Workers in the United States*. *Adult Education Quarterly*, 68(3), 235–250. <https://doi.org/10.1177/0741713618773496>.
- Yeverino, J., Montoro, M. (2019), *Eficiencia y productividad en las unidades de transferencia de resultados de investigación científica en México*. (artículo científico). *Contaduría y administración*. México. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v64n3/0186-1042-cya-64-03-e105.pdf>

# **ANEXOS**

### Matriz de operacionalización de variables

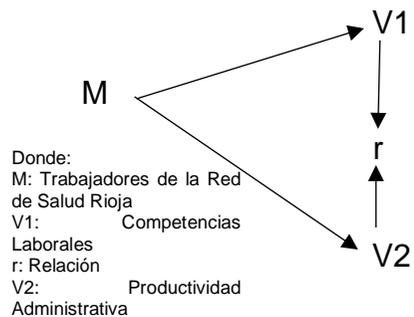
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Indicadores	Escala de medición
Competencias Laborales	Son los rasgos de carácter y características del individuo, que si se desarrollan pueden garantizar un desempeño superior en relación con aquellos que no las posean o desarrollen en un momento determinado, partiendo de los aspectos intelectuales, personales y tecnológicos (Duque et al. 2017).	Las competencias laborales serán evaluadas a través de las dimensiones, competencias intelectuales, Personales tecnológicas mediante el uso de un cuestionario con escala ordinal.	Gestión del Talento	Habilidades y capacidades, Captación, Conservación y Desarrollo	Ordinal
			Competencias Intelectuales	Análisis del entorno, evalúa, implementa.	
			Competencias personales	Orientación ética, manejo de conflictos, dominio personal	
			Competencias Tecnológicas	Identifica las herramientas informáticas, utiliza los sistemas informáticos, brinda soluciones con el uso de la tecnología	
Productividad Administrativa	Es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo generando la eficiencia en el uso de los recursos mediante la adaptabilidad a los cambios del entorno (Galindo & Ríos, 2015).	La productividad administrativa será evaluada a través de las dimensiones, eficiencias, eficacia y adaptabilidad.	Eficiencia	Combinación óptima o equilibrada de los recursos	Ordinal
			Eficacia	Resultado armonioso y articulado entre la tecnología, los recursos humanos, la organización	
			Adaptabilidad	Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios	

## Matriz de consistencia

**Título:** Competencias laborales y su relación en la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales y la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de competencias laborales de la red de salud Rioja, 2021? ¿Cuál es el nivel de la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de las competencias laborales y la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre las competencias laborales y la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de competencias laborales de la red de salud Rioja, 2021. Identificar el nivel de la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021. Determinar la relación entre las dimensiones de las competencias laborales y la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre las competencias laborales y la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021 Ho: No existe relación significativa entre las competencias laborales y la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de competencias laborales de la red de salud Rioja, 2021, es bueno. H2: El nivel de la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021, es buena. H3: Existe relación entre las dimensiones de las competencias laborales y la productividad administrativa en la red de salud Rioja, 2021.</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>
Diseño y Tipo de investigación	Población y muestra	Variables/Indicadores	

Tipo:  
No experimental



Población:  
La población en la presente investigación estuvo conformada por 70 trabajadores de la red de servicios de salud Rioja

Muestra:  
50 trabajadores de la red de salud Rioja.

Variables	Indicadores
Competencias Laborales	Gestión del talento
	Competencias Intelectuales
	Competencias personales
	Competencias Tecnológicas
Productividad Administrativa	Eficiencia
	Eficacia
	Adaptabilidad

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: Competencias laborales

#### Instrucciones:

Estimado servidor público de la red de salud Rioja, sírvase resolver objetivamente marcando con una X, las preguntas de acuerdo a lo que considera más similitud a la realidad y su experiencia en el desarrollo de sus labores.

Responde las alternativas según corresponda. Marque con una "X" la respuesta que más se adecúe a su experiencia como trabajador de esta red de salud para el cuestionario planteado:

#### Valoración:

1: Nunca    2: Casi Nunca    3: A veces    4: Casi siempre    5: Siempre

Nº	Dimensión: <b>Gestión del Talento</b>	1	2	3	4	5
1	Considera Ud., que las habilidades y capacidades de los trabajadores dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales.					
2	Cree Ud., que la capacitación permite la adhesión de personas para la administración del recurso humano en el sector público.					
3	Considera Ud., que la conservación del talento humano viabiliza a la compensación de las personas en las entidades públicas del Estado.					
4	Cree Ud., que el desarrollo del talento se logra a través de las habilidades y competencias individuales atribuidas por el monitoreo de personas.					
	Dimensión: <b>Competencias Intelectuales</b>					
5	Analiza el contexto del problema para determinar las acciones que se pueden cambiar y mejorar.					
6	Analiza los cambios que se producen al hacer las cosas diferentes.					
7	Evalúa los factores de riesgo, oportunidades e impacto de cada alternativa de solución					
8	Identifica los problemas prioritarios, sus causas, el origen según su magnitud e impacto					
9	Sustenta y argumenta la elección de la alternativa de solución más conveniente de acuerdo a mi experiencia y competencias profesionales.					
10	Define un plan de acción para poner en marcha la alternativa elegida hasta obtener resultados.					
11	Implementa un plan de acción para la alternativa elegida, realizo la medición de los resultados obtenidos.					
	Dimensión: <b>Competencias Personales</b>					

12	Identifica y mantiene comportamientos apropiados para cada situación.					
13	Reconoce sus fortalezas y debilidades con facilidad					
14	Tiene una visión personal de largo, mediano y corto plazo, con objetivos y metas definidas con la institución.					
15	Busca formas de resolver los conflictos que enfrente en mi entorno de manera inmediata					
16	Tiene un plan de mejoramiento personal que pongo en práctica.					
17	Orienta sus acciones al logro de resultados de objetivos claros y definidos					
18	Actúa por iniciativa personal más que por presión externa.					
19	Promueve el cumplimiento de normas y disposiciones en el desempeño de mis labores.					
20	Respeto los acuerdos establecidos colectivamente en el área laboral en función de resultados.					
	<b>Dimensión: Competencias tecnológicas</b>					
21	Utiliza los recursos tecnológicos disponibles para solucionar un problema (computadora, programas y sistemas tecnológicos software).					
22	Registra datos utilizando tablas, gráficos y diagramas y los utilizo en las actividades del cargo que ocupó.					
23	Recolecta datos para resolver problemas tecnológicos que se soliciten o requieran las demás áreas.					
24	Utiliza las herramientas informáticas para el desarrollo de proyectos y actividades.					
25	Actualiza las herramientas tecnológicas siguiendo criterios para su mantenimiento preventivo, buen aprovechamiento y seguridad personal.					
26	Propone soluciones con el uso de alternativas tecnológicas para corregir fallas y errores, con el fin de obtener mejores resultados.					

## Cuestionario: Productividad Administrativa

### Instrucciones:

Estimado servidor público de la red de salud Rioja, conteste objetivamente marcando con un aspa (X), las preguntas de acuerdo con lo que considera más veraz a su realidad y su desempeño en el centro de labores.

### Valoración:

1: Nunca    2: Casi Nunca    3: A veces    4: Casi siempre    5: Siempre

Nº	Dimensión: <b>Eficiencia</b>	1	2	3	4	5
1	Cuenta con los recursos necesarios para realización de sus funciones					
2	Cuenta con la colaboración de sus compañeros para cumplimiento de sus funciones.					
3	La distribución de los recursos es equitativa en su área de trabajo					
4	La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal					
5	Realiza en menos tiempo sus funciones designadas					
6	Logra entregar con anticipación los trabajos solicitados por su superior					
7	Realiza seguimiento oportuno a los requerimientos de los compañeros de trabajo o los ciudadanos.					
8	Utiliza y termina todos los recursos asignados en sus áreas de trabajo, para el cumplimiento de sus funciones					
	<b>Dimensión: Eficacia</b>					
8	Demuestra ética frente al cumplimiento de sus funciones					
9	Considera que tiene un alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo del área de trabajo.					
10	Logra cumplir a tiempo las metas y objetivos trazados en el área que labora					
11	Los funcionarios y colegas facilitan la utilización del material tecnológico					
12	Se siente motivado en el cumplimiento de los objetivos trazados en sus áreas de trabajo					
13	Ha sido reconocido por el buen desempeño de sus funciones en la institución					
14	Considera que ha crecido de forma profesional y laboral en la institución					
15	Considera que el logro de los resultados obtenidos ha contribuido con la mejora de la institución					
16	Tiene identificado los problemas que afectan sus funciones en el área de trabajo					
	<b>Dimensión: Adaptabilidad</b>					
17	La gestión comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad					

18	La gestión se solidariza frente a los problemas individuales del personal					
19	Se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente					
20	En la gestión el personal muestra responsabilidad considerando el centro de trabajo como un espacio de convivencia sana					
21	Le brindan información de los cambios y procesos que se requieren realizar para el logro adecuado de sus acciones.					
22	La gestión realiza y fomenta capacitaciones en función de las necesidades técnicas del área de trabajo, de manera constante y continua para la mejora de la institución.					

# Validación de instrumentos de investigación

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Gustavo Ramírez García  
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado UCV- Tarapoto  
 Especialidad : Metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Competencias Laborales  
 Autor (s) del instrumento (s) : Nimia Consuelo Bustamante Ríos

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Competencias laborales					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Competencias Laborales				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Competencias Laborales				X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento muestra coherencia y suficiencia metodológica entre indicadores y enunciados

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 14 de octubre de 2021.

  
 Dr. Gustavo Ramírez García  
 DNI. 8118463

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mag. Magna G. Castillo Jave  
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Territorial Rioja  
 Especialidad : Gerencia Pública – Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Productividad  
 Autor (s) del instrumento (s) : Nimia Consuelo Bustamante Ríos

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>46</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento muestra coherencia y suficiencia metodológica entre indicadores y enunciados

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46



CPC. Magna G. Castillo Jave  
 MAT. 025434

Tarapoto, 14 de octubre de 2021.

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mag. Elva Isolina Torres Pezo  
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Territorial Rioja  
 Especialidad : Gestión de los Servicios de Salud  
 Instrumento de evaluación : Productividad  
 Autor (s) del instrumento (s) : Nimia Consuelo Bustamante Ríos

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*El instrumento muestra coherencia entre indicadores y enunciados. - Bueno*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Tarapoto, 14 de octubre de 2021.



Dirección Regional de Salud San Martín  
 Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo  
 Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja  
**USFATURA**  
 UNIDAD DE GESTIÓN TERRITORIAL RIOJA  
 Lic. Elna Isolina Torres Pezo  
 Mag. de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja

Sello personal y firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Gustavo Ramírez García  
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado UCV- Tarapoto  
 Especialidad : Metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Productividad  
 Autor (s) del instrumento (s) : Nimia Consuelo Bustamante Ríos

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD. El instrumento muestra coherencia y suficiencia metodológica entre indicadores y enunciados

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5 Buena**

Tarapoto, 14 de octubre de 2021.



Dr. Gustavo Ramírez García  
DNI. 81109463

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mag. Magna G. Castillo Jave  
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Territorial Rioja  
 Especialidad : Gerencia Pública – Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Competencias Laborales  
 Autor (s) del instrumento (s) : Nimia Consuelo Bustamante Ríos

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Competencias Laborales					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Competencias laborales					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Competencias Laborales				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>46</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es coherente y bueno para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 14 de octubre de 2021.



CPC. Magna G. Castillo Jave  
 MAT. 025434

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mag. Elva Isolina Torres Pezo  
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Territorial Rioja  
 Especialidad : Gestión de Los Servicios de Salud  
 Instrumento de evaluación : Competencias Laborales  
 Autor (s) del instrumento (s) : Nimia Consuelo Bustamante Ríos

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Competencias Laborales				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Competencias Laborales					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Competencias Laborales				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*El instrumento tiene coherencia y es clara toda indicadores y preguntas. ES BUENA*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 14 de octubre de 2021.



Director Regional de Salud  
 Dirección Regional de Salud San Martín  
 Oficina de Gestión de Servicios de Salud y Atención  
 Unidad de Gestión Territorial Rioja

*Elva Isolina Torres Pezo*

Lic. Mag. Elva Isolina Torres Pezo  
 Experta de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja

Sello personal y firma

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

OFICINA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD RÍO MAYO

**San Martín**  
GOBIERNO REGIONAL

DIRECCION GENERAL

**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"**

Exp. N° 012-2021 507866

Moyobamba, 12 de noviembre del 2021.

**CARTA N° 123 -2021-DIRESA-OGESS-AM/DG**

Señora:  
**NIMIA CONSUELO BUSTAMANTE RIOS**  
Ciudad.-

Asunto: Autorización para realizar Proyecto de Investigación.

Referencia: Expediente N°012-2021339503  
Solicitud de autorización de fecha 09/11/2021

---

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, saludándole cordialmente, asimismo en respuesta a su solicitud sobre permiso para la realización de su Tesis sobre el tema de "Competencias Laborales y Productividad en la Red de Salud Rioja- San Martín."

Cabe indicar que esta Dirección, autoriza su investigación en nuestras instalaciones, a partir del día 15 de noviembre del presente año.

Atentamente,

  
  
  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN  
U.E. 401 - CALLE ALTO MAYO - OGESS  
**M.C. Julio B. Melitara Rengifo**  
DIRECTOR

## Bases de datos estadísticos

### V1: Competencias laborales.

Nº	p 1	p 2	p 3	p 4	SUB TOTAL	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p1 0	p1 1	sub total	p1 2	p1 3	p1 4	p1 5	p1 6	p1 7	p1 8	p1 9	p2 0	sub total	p2 1	p2 2	p2 3	p2 4	p2 5	p2 6	sub total	TOTAL
1	2	3	3	2	10	2	2	3	3	3	2	2	17	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	2	3	2	3	3	3	16	68
2	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	4	3	24	3	3	3	4	4	3	3	4	4	31	3	3	3	3	4	4	20	89
3	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	30
4	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	1	1	10	2	1	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	1	2	2	2	10	43
5	3	4	3	4	14	3	3	4	4	3	3	3	23	4	3	4	3	3	4	4	3	3	31	3	4	3	4	3	3	20	88
6	1	2	2	2	7	2	1	2	2	2	2	1	12	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	1	2	2	2	10	46
7	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	103
8	3	2	3	2	10	3	3	2	2	3	3	3	19	2	3	2	3	3	2	2	3	3	23	3	2	3	2	3	3	16	68
9	4	4	5	3	16	3	4	4	4	1	3	4	23	4	4	4	5	5	4	4	1	3	34	4	4	4	4	5	5	26	99
10	5	4	5	4	18	5	5	4	4	1	5	5	29	4	5	4	5	5	4	4	1	5	37	5	4	5	4	5	5	28	112
11	4	4	4	5	17	5	4	4	4	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4	4	4	4	4	4	24	108
12	3	2	4	3	12	2	3	2	2	4	2	3	18	2	3	2	4	4	2	2	4	2	25	3	2	3	2	4	4	18	73
13	2	3	2	2	9	2	2	3	3	4	2	2	18	3	2	3	2	2	3	3	4	2	24	2	3	2	3	2	2	14	65
14	4	3	4	2	13	3	4	3	3	4	3	4	24	3	4	3	4	4	3	3	4	3	31	4	3	4	3	4	4	22	90
15	2	2	1	1	6	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	1	1	2	2	1	2	15	2	2	2	2	1	1	10	44
16	2	3	3	2	10	2	2	3	3	3	2	2	17	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	2	3	2	3	3	3	16	68
17	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	4	3	24	3	3	3	4	4	3	3	4	4	31	3	3	3	3	4	4	20	89
18	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	30
19	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	1	1	10	2	1	2	2	2	2	2	2	1	16	1	2	1	2	2	2	10	43
20	3	4	3	4	14	3	3	4	4	3	3	3	23	4	3	4	3	3	4	4	3	3	31	3	4	3	4	3	3	20	88
21	2	3	3	2	10	2	2	3	3	3	2	2	17	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	2	3	2	3	3	3	16	68
22	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	4	3	24	3	3	3	4	4	3	3	4	4	31	3	3	3	3	4	4	20	89
23	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	30
24	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	1	1	10	2	1	2	2	2	2	2	2	1	16	1	2	1	2	2	2	10	43
25	3	4	3	4	14	3	3	4	4	3	3	3	23	4	3	4	3	3	4	4	3	3	31	3	4	3	4	3	3	20	88
26	1	2	2	2	7	2	1	2	2	2	2	1	12	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	1	2	2	2	10	46
27	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	103
28	3	2	3	2	10	3	3	2	2	3	3	3	19	2	3	2	3	3	2	2	3	3	23	3	2	3	2	3	3	16	68
29	4	4	5	3	16	3	4	4	4	1	3	4	23	4	4	4	5	5	4	4	1	3	34	4	4	4	4	5	5	26	99
30	5	4	5	4	18	5	5	4	4	1	5	5	29	4	5	4	5	5	4	4	1	5	37	5	4	5	4	5	5	28	112
31	4	4	4	5	17	5	4	4	4	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4	4	4	4	4	4	24	108
32	3	2	4	3	12	2	3	2	2	4	2	3	18	2	3	2	4	4	2	2	4	2	25	3	2	3	2	4	4	18	73
33	2	3	2	2	9	2	2	3	3	4	2	2	18	3	2	3	2	2	3	3	4	2	24	2	3	2	3	2	2	14	65
34	4	3	4	2	13	3	4	3	3	4	3	4	24	3	4	3	4	4	3	3	4	3	31	4	3	4	3	4	4	22	90
35	2	2	1	1	6	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	1	1	2	2	1	2	15	2	2	2	2	1	1	10	44
36	2	3	3	2	10	2	2	3	3	3	2	2	17	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	2	3	2	3	3	3	16	68
37	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	4	3	24	3	3	3	4	4	3	3	4	4	31	3	3	3	3	4	4	20	89
38	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	30
39	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	1	1	10	2	1	2	2	2	2	2	2	1	16	1	2	1	2	2	2	10	43

40	3	4	3	4	14	3	3	4	4	3	3	3	23	4	3	4	3	3	4	4	3	3	31	3	4	3	4	3	3	20	88
41	2	3	3	2	10	2	2	3	3	3	2	2	17	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	2	3	2	3	3	3	16	68
42	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	4	3	24	3	3	3	4	4	3	3	4	4	31	2	3	3	3	4	4	20	89
43	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	30
44	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	1	1	10	2	1	2	2	2	2	2	1	16	1	2	1	2	2	2	10	43	
45	3	4	3	4	14	3	3	4	4	3	3	3	23	4	3	4	3	3	4	4	3	3	31	3	4	3	4	3	3	20	88
46	1	2	2	2	7	2	1	2	2	2	2	1	12	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	1	2	2	2	10	46
47	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	103	
48	3	2	3	2	10	3	3	2	2	3	3	3	19	2	3	2	3	3	2	2	3	3	23	3	2	3	2	3	3	16	68
49	4	4	5	3	16	3	4	4	4	1	3	4	23	4	4	4	5	5	4	4	1	3	34	4	4	4	4	5	5	26	99
50	5	4	5	4	18	5	5	4	4	1	5	5	29	4	5	4	5	5	4	4	1	5	37	5	4	5	4	5	5	28	112

## V2: Productividad Administrativa

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	sub total	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	pr16	sub total	pr17	pr18	pr19	pr20	pr21	pr22	sub total	TOTAL
1	2	3	3	3	2	3	3	5	24	3	2	3	3	2	2	2	2	19	3	3	2	2	2	2	14	57
2	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3	4	4	4	3	3	21	73
3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	1	1	10	1	1	2	2	1	1	8	26
4	1	2	2	2	1	1	1	2	12	2	1	2	2	2	1	1	1	12	2	2	2	1	1	1	9	33
5	3	4	4	3	3	3	4	3	27	4	3	4	3	4	3	3	3	27	4	3	4	3	3	3	20	74
6	1	2	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	2	2	2	1	1	13	2	2	2	2	1	1	10	35
7	4	4	4	4	1	4	4	4	29	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	3	4	4	4	23	83
8	3	2	2	3	3	3	2	3	21	2	3	2	3	2	3	3	3	21	2	3	2	3	3	3	16	58
9	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	4	5	3	3	4	4	31	4	5	3	3	4	4	23	87
10	5	4	4	4	5	5	5	4	37	4	5	4	5	4	5	5	5	37	4	5	4	5	5	5	28	102
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4	4	5	5	4	4	26	92
12	3	2	2	4	3	3	2	3	22	2	3	2	4	3	2	3	3	22	2	4	3	2	3	3	17	61
13	2	3	3	2	2	2	3	2	19	3	2	3	2	2	2	2	2	18	3	2	2	2	2	2	13	50
14	4	3	3	4	4	4	3	4	29	3	4	3	4	2	3	4	4	27	3	4	2	3	4	4	20	76
15	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	2	1	1	2	2	2	14	2	1	1	2	2	2	10	39
16	2	3	3	3	2	1	2	2	18	2	2	3	3	2	2	2	2	18	3	3	2	2	2	2	14	50
17	3	3	3	4	3	1	3	2	22	2	3	3	4	4	4	3	3	26	3	4	4	4	3	3	21	69
18	1	1	1	1	1	3	2	4	14	4	1	1	1	2	2	1	1	13	1	1	2	2	1	1	8	35
19	1	2	2	2	1	4	3	1	16	3	1	2	2	2	1	1	1	13	2	2	2	1	1	1	9	38
20	3	4	4	3	3	4	4	3	28	3	3	4	3	4	3	3	3	26	4	3	4	3	3	3	20	74
21	2	3	3	3	2	3	3	5	24	3	2	3	3	2	2	2	2	19	3	3	2	2	2	2	14	57
22	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3	4	4	4	3	3	21	73
23	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	1	1	10	1	1	2	2	1	1	8	26
24	1	2	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	2	2	1	1	1	12	2	2	2	1	1	1	9	33
25	3	4	4	3	3	3	4	3	27	4	3	4	3	4	3	3	3	27	4	3	4	3	3	3	20	74
26	1	2	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	2	2	2	1	1	13	2	2	2	2	1	1	10	35

27	4	4	4	4	1	4	4	4	29	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	3	4	4	4	23	83
28	3	2	2	3	3	3	2	3	21	2	3	2	3	2	3	3	3	21	2	3	2	3	3	3	16	58
29	4	4	4	5	4	4	4	4	31	4	4	4	5	3	3	4	4	31	4	5	3	3	4	4	23	87
30	5	4	4	5	5	5	4	5	37	4	5	4	5	4	5	5	5	37	4	5	4	5	5	5	28	102
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4	4	5	5	4	4	26	92
32	3	2	2	4	3	3	2	3	22	2	3	2	4	3	2	3	3	22	2	4	3	2	3	3	17	61
33	2	3	3	2	2	2	3	2	19	3	2	3	2	2	2	2	2	18	3	2	2	2	2	2	13	50
34	4	3	3	4	4	4	3	4	29	3	4	3	4	2	3	4	4	27	3	4	2	3	4	4	20	76
35	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	2	1	1	2	2	2	14	2	1	1	2	2	2	10	39
36	2	3	3	3	2	1	2	2	18	2	2	3	3	2	2	2	2	18	3	3	2	2	2	2	14	50
37	3	3	3	4	3	1	3	2	22	2	3	3	4	4	4	3	3	26	3	4	4	4	3	3	21	69
38	1	1	1	1	1	3	2	4	14	4	1	1	1	2	2	1	1	13	1	1	2	2	1	1	8	35
39	1	2	2	2	1	4	3	1	16	3	1	2	2	2	1	1	1	13	2	2	2	1	1	1	9	38
40	3	4	4	3	3	4	4	3	28	3	3	4	3	4	3	3	3	26	4	3	4	3	3	3	20	74
41	2	3	3	3	2	3	3	5	24	3	2	3	3	2	2	2	2	19	3	3	2	2	2	2	14	57
42	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3	4	4	4	3	3	21	73
43	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	1	1	10	1	1	2	2	1	1	8	26
44	1	2	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	2	2	1	1	1	12	2	2	2	1	1	1	9	33
45	3	4	4	3	3	3	4	3	27	4	3	4	3	4	3	3	3	27	4	3	4	3	3	3	20	74
46	1	2	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	2	2	2	1	1	13	2	2	2	2	1	1	10	35
47	4	4	4	4	1	4	4	4	29	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	3	4	4	4	23	83
48	3	2	2	3	3	3	2	3	21	2	3	2	3	2	3	3	3	21	2	3	2	3	3	3	16	58
49	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	5	3	3	4	4	31	4	5	3	3	4	4	23	87
50	5	4	4	5	5	5	4	5	37	4	5	4	5	4	5	5	5	37	4	5	4	5	5	5	28	102