



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Productividad laboral y competencias laborales en los equipos
de intervención en centros de Emergencia Mujer de San Martín de
Porres 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Sullon Velasquez, Juan (orcid.org/0000-0003-0774-4099)

ASESOR:

Dra. Graus Cortez, Lupe Esther (orcid.org/0000-0002-1511-5244)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Yanet a Álvaro personas importantes en mi vida quienes me dan aliento motivación para continuar en el camino del conocimiento.

Agradecimiento

A DIOS a la Dra. Lupe Esther Graus Cortez
a todos los maestros que me acompañaron
durante el camino.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Gráficos y Figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	15
3.2. Variables y operacionalización:	15
3.3. Población, muestra y muestreo.	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	17
3.5. Procedimientos:	19
3.6 Método de análisis de datos:	19
3.7 Aspectos éticos:	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSION	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	43

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Población de estudio de los Centros de Emergencia Mujer San Martín de Porres.</i>	49
Tabla 2. <i>Muestra de estudio de los Centros de Emergencia Mujer San Martín de Porres.</i>	50
Tabla 3. <i>Resumen de procesamiento de casos</i>	66
Tabla 4. <i>Estadísticas de fiabilidad Piloto.</i>	66
Tabla 5. <i>Estadísticas de elemento.</i>	66
Tabla 6. <i>Estadísticas de total de elementos.</i>	68
Tabla 7. <i>Estadísticas de escala.</i>	69
Tabla 8. <i>Resumen de procesamiento de casos</i>	70
Tabla 9. <i>Estadísticas de fiabilidad</i>	70
Tabla 10. <i>Estadísticas de cada pregunta realizada en la presente investigación.</i>	70
Tabla 11. <i>Estadísticas del total de preguntas realizadas en la presente investigación.</i>	72
Tabla 12. <i>Estadísticas de escala de la presente investigación.</i>	73
Tabla 13. <i>Estadística Descriptiva para las 30 preguntas de la Variables en la presente investigación tamaño de muestra = 28.</i>	74
Tabla 14. <i>Estadística Descriptiva para las 30 preguntas de la Variables en la presente investigación tamaño de muestra = 28.</i>	74
Tabla 15. <i>Estadística Descriptiva para las 30 preguntas de la Variables en la presente investigación tamaño de muestra = 28.</i>	75
Tabla 16. <i>Estadística Descriptiva para las 30 preguntas de la Variables en la presente investigación tamaño de muestra = 28.</i>	75
Tabla 17. <i>Estadística Descriptiva para las 30 preguntas de la Variables en la presente investigación tamaño de muestra = 28.</i>	76
Tabla 18. <i>Estadística Descriptiva para las 30 preguntas de la Variables en la presente investigación tamaño de muestra = 28.</i>	76
Tabla 19. <i>Cumplir metas, objetivos</i>	77
Tabla 20. <i>Empleo del tiempo.</i>	78
Tabla 21. <i>Puntualidad.</i>	79
Tabla 22. <i>Uso de tecnología.</i>	80

Tabla 23. <i>Uso de recursos del CEM.</i>	81
Tabla 24. <i>Obtención de medidas de seguridad.</i>	82
Tabla 25. <i>Realizar informes, documentos.</i>	83
Tabla 26. <i>Cumplir metas mensuales.</i>	84
Tabla 27. <i>Informe de Seguimiento de casos.</i>	85
Tabla 28. <i>Atención Línea 100.</i>	86
Tabla 29. <i>Usuaris manifiestan satisfacción.</i>	87
Tabla 30. <i>Tiempo utilizado en atención inmediata oportuna.</i>	88
Tabla 31. <i>Cumplir con informes técnicos documentos.</i>	89
Tabla 32. <i>Trabajo en equipo.</i>	90
Tabla 33. <i>Informe Usuaris Cese de violencia.</i>	91
Tabla 34. <i>Conocimiento de Instrumentos Nacional e internacional.</i>	92
Tabla 35. <i>Conocimiento de principios enfoques sobre violencia.</i>	93
Tabla 36. <i>Conocimiento de los tipos de violencia.</i>	94
Tabla 37. <i>Conocimiento sobre protocolo de atención CEM.</i>	95
Tabla 38. <i>Conocimiento sobre ofimática.</i>	96
Tabla 39. <i>Comunicación asertiva.</i>	97
Tabla 40. <i>Empatía.</i>	98
Tabla 41. <i>Trabajo en equipo para intervención de casos.</i>	99
Tabla 42. <i>Ejecución de informes técnicos.</i>	100
Tabla 43. <i>Uso de la Tecnología.</i>	101
Tabla 44. <i>Vocación de servicio compromiso.</i>	102
Tabla 45. <i>Motivación por el trabajo.</i>	103
Tabla 46. <i>Responsabilidad.</i>	104
Tabla 47. <i>Disposición para trabajar en equipo.</i>	105
Tabla 48. <i>Comunicación Amable.</i>	106
Tabla 49. <i>Prueba de normalidad.</i>	107
Tabla 50. <i>Correlaciones Productividad laboral con Competencias Laborales.</i> ...	108
Tabla 51. <i>Correlaciones Eficiencia con Conocimientos.</i>	109
Tabla 52. <i>Correlaciones Eficacia con Habilidades.</i>	110
Tabla 53. <i>Correlaciones Efectividad con Actitudes.</i>	111

Índice de Gráficos y Figuras

Gráfico 1. <i>Histograma Cumplir metas, objetivos</i>	77
Gráfico 2. <i>Histograma Empleo del tiempo</i>	78
Gráfico 3. <i>Histograma Puntualidad</i>	79
Gráfico 4. <i>Histograma Uso de tecnología</i>	80
Gráfico 5. <i>Histograma Uso de recursos del CEM</i>	81
Gráfico 6. <i>Histograma Obtención de medidas de seguridad</i>	82
Gráfico 7. <i>Histograma Realizar informes, documentos</i>	83
Gráfico 8. <i>Histograma Cumplir metas mensuales</i>	84
Gráfico 9. <i>Histograma Informe de Seguimiento de casos</i>	85
Gráfico 10. <i>Histograma Atención Línea 100</i>	86
Gráfico 11. <i>Histograma Usuaris manifiestan satisfacción</i>	87
Gráfico 12. <i>Histograma Tiempo utilizado en atención inmediata oportuna</i>	88
Gráfico 13. <i>Histograma cumplir con informes técnicos documentos</i>	89
Gráfico 14. <i>Histograma Trabajo en equipo</i>	90
Gráfico 15. <i>Histograma Informe Usuaris Cese de violencia</i>	91
Gráfico 16. <i>Histograma Conocimiento de Instrumentos Nacional e internacional</i>	92
Gráfico 17. <i>Histograma Conocimiento de principios enfoques sobre violencia</i>	93
Gráfico 18. <i>Histograma Conocimiento de los tipos de violencia</i>	94
Gráfico 19. <i>Histograma Conocimiento sobre protocolo de atención CEM</i>	95
Gráfico 20. <i>Histograma Conocimiento sobre ofimática</i>	96
Gráfico 21. <i>Histograma Comunicación asertiva</i>	97
Gráfico 22. <i>Histograma Empatía</i>	98
Gráfico 23. <i>Histograma Trabajo en equipo para intervención de casos</i>	99
Gráfico 24. <i>Histograma Ejecución de informes técnicos</i>	100
Gráfico 25. <i>Histograma Uso de la Tecnología</i>	101
Gráfico 26. <i>Histograma Vocación de servicio compromiso</i>	102
Gráfico 27. <i>Histograma Motivación por el trabajo</i>	103
Gráfico 28. <i>Histograma Responsabilidad</i>	104
Gráfico 29. <i>Histograma Disposición para trabajar en equipo</i>	105
Gráfico 30. <i>Histograma Comunicación Amable</i>	106

Resumen

El objetivo de la Investigación fue determinar la relación, entre productividad laboral y las competencias laborales en los equipos de intervención en los centros de emergencia mujer: San Martín de Porres año 2022; la investigación fue básica, descriptiva correlacional no experimental, transeccional, se tuvo acceso a seis equipos de intervención, tres equipos de intervención en Condevilla, tres equipos de intervención en Comisaría San Martín y un equipo en el CEM regular San Martín de Porres, en una muestra de 28 colaboradores; 11 psicólogos, 11 abogados y 06 trabajadores sociales, la información se obtuvo por medio del cuestionario de Productividad laboral y Competencias laborales; el material obtenido fue analizado con el software SPSS v27, obteniendo un coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach de 92.8% para la prueba total.

Se determinó la existencia de vínculo relacional positiva moderada entre la Productividad laboral con las Competencias Laborales, siendo el Rho de Spearman de ,635. Para las dimensiones: Eficiencia con conocimientos un Rho de ,401* indicando relación moderada; correlación baja positiva Rho de ,327, entre las dimensiones: Eficacia y Habilidades y por último se obtuvo correlación Rho de ,667 positiva moderada entre las dimensiones efectividad y actitudes.

Palabras clave: Productividad laboral, competencias laborales, correlación.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between labor productivity and labor competencies in the intervention teams in the women's emergency centers: San Martin de Porres year 2022; the research was basic, descriptive correlational non-experimental, transectional, access was had to six intervention teams, three intervention teams in Condevilla, three intervention teams in Comisaria San Martin and one team in the regular CEM San Martin de Porres, in a sample of 28 collaborators; 11 psychologists, 11 lawyers and 06 social workers, the information was obtained through the questionnaire of Labor Productivity and Labor Competencies; the material obtained was analyzed with SPSS v27 software, a Cronbach's alpha reliability coefficient of 92. 8% for the total test.

It was determined the existence of moderate positive relational link between Labor Productivity with Labor Competencies, being Spearman's Rho of ,635. For the dimensions: Efficiency with Knowledge an Rho of ,401* indicating moderate relationship; low positive correlation Rho of ,327, between the dimensions: Effectiveness and Skills and finally a moderate positive Rho correlation of ,667 was obtained between the dimensions effectiveness and attitudes.

Keywords: Labor productivity, labor competencies, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

Según el protocolo del centro de emergencia mujer (2021) La cadena de atención a las usuarias comprende tres etapas: la primera el análisis de los hechos de violencia, el afrontamiento, evaluación del riesgo, plan de seguridad; el segundo nivel de atención, la movilización de recursos para contribuir a la recuperación, protección, acceso a la justicia, fortalecimiento de redes sociales, patrocinio legal, fortalecimiento familiar; tercera etapa es el seguimiento y evaluación, para promover la autonomía y el empoderamiento.

En los tres niveles está presente el equipo interdisciplinario, (psicólogo, trabajador social, Abogado). La otra realidad es la alta demanda de atención por parte de las usuarias en los C.E.M. requiere de los equipos interdisciplinarios compromiso, empatía, habilidades blandas, conocimientos, sinergia para el logro de los objetivos de la productividad, (número de atenciones metas mensual, anual) la eficiencia, eficacia, efectividad también son componentes de la productividad laboral que deben de tomarse en cuenta en la entrega del servicio a las usuarias (os) así mismo los profesionales tienen que estar dotados de capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes que administren mejor el uso del tiempo, recursos, tecnología que otorga el estado, que al ser evaluados y medidos en el proceso deben justificar la inversión que se realiza.

Ramirez et, al (2020) nos dice que los países latinoamericanos, están entre los menos productivos en el mundo, cuenta más el sacrificio personal que la productividad, un trabajo bien realizado y en el menor tiempo posible tiene efectos positivos en los resultados. Corresponde identificar aquellos factores que generan bajos resultados para corregirlos o mejorar los procesos de productividad laboral, así como la medición de los productos que se otorgan, valorando el factor humano, la eficacia y la eficiencia. Agudelo & Escobar (2022) consideran que la productividad, es una medida para entender qué y que tan eficientemente se utilizan los recursos (factores de producción) sea en un país, una empresa, servicio que se dan para el logro de los objetivos que se esperan. Existen factores que influyen en la productividad: Talento Humano, Habilidades, competencias, motivación, satisfacción laboral, participación, actitud, capacidad para cumplir tareas, uso de Tecnología, conocimientos. Imas Masriá (2020) toma

en cuenta la motivación y la experiencia laboral, como factores claves para el aumento de la productividad laboral. Plantea el siguiente objetivo: Entender el efecto de la motivación y la experiencia de trabajo en la productividad en empleados de la empresa Starbuck Coffee en Graha Raya Bintaro, muestra 30 sujetos, los hallazgos refieren que la motivación produce consecuencias importantes en la productividad en los colaboradores con un predominio de 51.3%. Así mismo la experiencia laboral tiene un efecto en la productividad y la motivación. Chhab et al., (2022) Realzan el valor de las competencias entre ellas la competencia de la comunicación, necesaria e importante en profesionales que trabajan con usuarios y miembros del equipo y que puede ser aprendida con capacitaciones, entrenamiento, para adquirir empatía, trato cálido. Moreiro & Paletta. (2019), sostienen que es importante contar con habilidades, conocimientos tecnológico digital, empleo de la web, la informática, para un mejor y rápido trabajo en la gestión, los profesionales tendrán éxito al ser hábiles en el manejo de competencias digitales, tecnología de la información y comunicación. Vicente & Chavez, (2020) investigaron ¿cómo las capacidades ocupacionales para la gestión pública afectan la productividad? en la municipalidad Jorge Basadre Tacna, (2018) investigación básica cuantitativa no experimental explicativa, muestra de 108 colaboradores, los hallazgos refieren que el grado de conocimientos en gestión pública nivel abajo es 2.8%, regular 63.9% y 33% alto. En Habilidades el 6.5% es bajo, el 59.3% regular y el 34.3% nivel alto, En actitudes el 4.6% es negativa el 67.6% indiferente el 27.8% muestra positivas actitudes.

Es importante la mejora continua en los equipos de intervención de los Centros de Emergencia Mujer, el desarrollo de capacidades, manejo de herramientas tecnológicas modernas, para el mejor resultado posible en la atención, (eficiencia) entrega de servicios de calidad a las usuarias. (Efectividad, eficacia) Incidir en la necesidad de contar con equipos interdisciplinarios completos generar programas de motivación, cuidado y autocuidado.

En virtud de lo expresado se desarrollaron los siguientes enunciados: ¿Qué vínculo existe entre la productividad laboral y las competencias laborales en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022? Interrogantes específicas: (i) ¿Qué relación existe entre la

eficiencia y el conocimiento en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022? (ii) ¿Qué relación existe entre la eficacia y las habilidades en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022? (iii) ¿Qué relación existe entre la efectividad y la actitud en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022?

El objetivo general fue precisar la correspondencia entre productividad laboral y las competencias laborales en equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022. Metas específicas: (i) Puntualizar el nexo entre la eficiencia y el conocimiento en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022. (ii) Determinar la correspondencia entre la eficacia y las habilidades en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022. (iii) Determinar el vínculo entre la efectividad y la actitud en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022. Así mismo el supuesto General fue: Existe relación significativa entre la productividad laboral y las competencias laborales en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022. Supuestos específicos (i) Existe una relación significativa entre la eficiencia y el conocimiento en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022. (ii) Existe relación entre la eficacia y las habilidades en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022. (iii) Existe relación significativa entre la efectividad y la actitud en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022.

Esta Investigación tuvo como justificación metodológica, la utilización de instrumentos validados y confiables que permitieron medir la relación entre las variables productividad y competencias laborales cuyos resultados permitieron generar conocimientos, información relevante para la investigación. La justificación teórica, el estudio de las variables, sus dimensiones en base a libros, artículos científicos, opiniones de expertos, Justificación práctica, los hallazgos revelados se pondrán a disposición de la entidad.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional. Bustamante (2021) presentó el siguiente propósito establecer la dependencia entre Competencias laborales y productividad administrativa en Rioja, red de salud región San Martín. Su diseño de investigación fue correlacional descriptivo, en una muestra de 50 sujetos, aplicó dos cuestionarios, Los descubrimientos visibilizaron interdependencia muy buena entre las variables; la rho de Spearman fue 0.971, un P igual a menor o igual a 0.001. Las competencias laborales se ubicaron en el nivel medio con un 48% evidenciando debilidades como falta de capacitación, déficits en la realización del trabajo y un número de empleados que no cumplen con el perfil según el MOF. Productividad laboral, alcanzó nivel medio de 40 %, visibilizando incumplimiento de objetivos de la institución, sobrecarga laboral, falta de involucramiento del personal y liderazgo de la dirección.

Dávila (2021) trabajó como objetivo general para su investigación, establecer la relación en dos variables: competencias laborales y productividad, en el gobierno local Banda de Shilcayo. Dirección, desarrollo económico y ambiente 2021. Básico, diseño de investigación descriptivo correlacional en 62 sujetos. Aplicándoseles, dos formularios de preguntas, tipo Likert. A luz de los resultados el autor concluye: Si, existe una correspondencia entre competencias laborales y productividad en el área del gobierno local siendo el coeficiente de correlación buena de 62%, señala además que si se aumentan las competencias laborales aumenta también la productividad laboral, otros resultados son la asociación entre la planeación y la productividad, la Organización de la faena y productividad, gestión del empleo y productividad, rendimiento y productividad.

Vicente (2018) su objetivo general fue estudiar el efecto en la gestión pública de las competencias laborales en la productividad; municipalidad Jorge Basadre 2018. Investigación básica, no experimental, de carácter transversal, causa y efecto a nivel Gerentes, jefes, personal administrativo del gobierno provincial, muestra 108 colaboradores. Utilizó, test de competencias laborales, con tres indicadores Conocimientos, Habilidades y Actitudes; para la productividad se valió de la ficha de registro documental, archivos. Concluye diciendo: Existe impacto importante de las competencias en la productividad en el gobierno

provincial. Destaca dos dimensiones de la Variable Competencia: Habilidades y actitudes, en tanto que la dimensión conocimiento, requiere reforzamiento con capacitaciones. En cuanto a la productividad refiere que la subgerencia de Contabilidad posee el promedio más alto en comparación con la subgerencia de liquidación con bajo puntaje de productividad.

Contreras (2019) propuso el siguiente objetivo General, competencias profesionales y productividad laboral, establecer su relación; en colaboradores, del sector Investigación Docencia, Patología Hospital del niño. Eligió la investigación básica, correlacional, no experimental transversal. Muestra total 91 sujetos 12 Médicos 12 Técnicos 67 Tecnólogos, utilizó dos cuestionarios tipo Likert, denominados: Cuestionario sobre Competencias laborales y Cuestionario sobre productividad laboral. Según los hallazgos concluye: Hay correspondencia entre competencias profesionales y la productividad laboral lo cual indica correlación positiva la Rho de Spearman fue de 0.579, los colaboradores cuentan con un nivel de eficiente en un 97,8 % en relación con la productividad laboral óptima de un 85.70%.

Velásquez (2019) se propuso calcular el valor de las competencias laborales del personal, influencia en el grado de satisfacción de padres de familia de un colegio privado de lima. Diseño de tipo cuantitativo no experimental, transeccional, el autor correlaciona competencias laborales y satisfacción del padre de familia, muestra de 280 individuos. Administra Cuestionario de naturaleza Likert a medir: conocimientos, habilidades actitudes, aptitudes, valores y satisfacción. Velásquez Concluye, que las competencias laborales del personal influyen de forma importante en el nivel de satisfacción del padre de familia, el 85% de los padres coinciden que las competencias de los colaboradores son de nivel alto, así mismo, Conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes, valores del personal si influyen significativamente en el nivel de satisfacción del padre de familia, el 77.5% considera que los conocimientos del personal son de nivel alto, el 77,9% indica que las habilidades son de nivel alto, Las actitudes obtienen un nivel alto con un 79.6%.

López (2021) en su investigación se hizo la siguiente interrogante ¿cuál es la relación entre gestión del conocimiento y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa inmobiliaria de lima?, para lo cual se vale del

diseño no experimental transeccional, relacional, muestra 19 sujetos, trabajadores de la empresa, hace uso de cuestionarios, los hallazgos revelan que el total de los trabajadores considera que la empresa posee una cota intermedio, y hay relación (r) Spearman positiva fuerte de 81.6 % entre las variables mencionadas.

Casimiro et al., (2020) recurrió a la investigación básica con diseño transversal, correlacional más administración de cuestionario, en una muestra de 57 profesores, a la luz de los resultados, entre las competencias laborales y formación profesional de profesora nivel inicial, obtiene un 78% de relación argumentando a mayor competencia laboral mayor desempeño, invoca al desarrollo de las competencias con capacitaciones.

Pérez (2018) se preguntó ¿cómo se relaciona la gestión por competencias y la productividad? en entidad del estado en el Huallaga, en un estudio básico no experimental muestra de 21 trabajadores, las evidencias refieren que existe vínculo entre las variables esta es de 84% por lo que son directamente proporcional ambas variables si una aumenta la otra también aumenta.

Quijano (2018) para su investigación se preguntó ¿Cuál es el vínculo entre la competencia profesional y compromiso organizacional? Para llegar al conocimiento utiliza un enfoque cuantitativo básico descriptivo, transeccional en una muestra de 155 colaboradores de la municipalidad de Independencia administra un cuestionario, de la información obtenida es valorada con 57% la magnitud de correlación de las variables mencionadas.

Internacionalmente Hinojo et al., (2020) destacaron dos elementos: aspecto Humano y productividad enfocada en las competencias transversales, España, La pregunta problema que se hicieron los investigadores fue ¿Cuáles competencias transversales causan efectos en la productividad de las empresas? Llevaron su estudio en entidades que trabajan con personas, 35 empresas de trabajo temporal, 6 empresas de formación, 8 instituciones públicas, 6 ONG cuyo ámbito territorial de estudio fue Granada; construyeron una lista de competencias transversales. Con una metodología de investigación cualitativa, juicio de expertos. En los resultados destaca la dimensión intrapersonal; lo personal representa un rol importante en la entrega del servicio, la interactividad entre colaboradores se relaciona con dos competencias: trabajo

en equipo y comunicación; otro aspecto relacionado con la productividad es el desarrollo de tareas con tres elementos: conocimientos técnicos, búsqueda de resultados y aprendizaje constante.

Sutrisno & Sunarsi (2019) llevaron a cabo el estudio de investigación: El efecto de la motivación Laboral y la disciplina en el empleado productividad en PT. Anugerah Agung en Yakarta, objetivo indagar el resultado de la motivación, la disciplina de trabajo en la productividad de los empleados, para ello emplearon el método de investigación explicativa, relación causa efecto, muestra de 85 sujetos, en el estudio de los datos se usaron, prueba de hipótesis, prueba de instrumento. Los resultados indican que la motivación, tiene efectos relevantes en la productividad con un 48.6%, la disciplina laboral tiene impacto importante en la productividad con un 44.6%, la disciplina y laboral y la motivación según la prueba de hipótesis tienen un efecto significativo en la productividad.

Biswakarma (2018) llevó adelante un estudio correlacional no experimental descriptivo explicativo entre la espiritualidad y la productividad laboral, en 150 empleados de empresas hoteleras en Nepal, se propuso examinar nivel de espiritualidad y analizar el impacto de la espiritualidad (bienestar, valores, Actitudes, introspección, trascender en lo que se realiza) sobre la productividad, trabajó con un cuestionario de 18 preguntas de naturaleza Likert, sobre cinco variables: Sentido de trabajo significativo, Sentido de comunidad, Alineamiento entre valores personales a los valores de la empresa, Sentido de contribución a la empresa, oportunidad para la vida interna, los datos tienen tratamiento en el SPSS v23, de los resultados se desprende que existe relación entre las variables ($r=0,416$, $p=0.001$) afirma que las dimensiones de la espiritualidad impactan, predicen positivamente la productividad laboral, además en la prestación de hospitalidad, el bienestar del cliente depende del proceso de atención prestación de servicio, los empleados que sienten soporte, bienestar, valoran significativamente su trabajo y se alinean con los objetivos de la empresa son factores que maximizan el esfuerzo y productividad.

Jaimes et al., (2018) se plantearon ¿Qué factores intervienen en la productividad laboral en 39 PYMES en Bucaramanga Colombia? aplicaron una encuesta de productividad laboral, sumaron entrevistas a personas ligadas a la pequeña industria, opinión y juicio de expertos; el estudio se basó desde la

mirada de dos dimensiones: Aspecto humano y el proceso productivo, llegando a determinar que los factores humanos: Conducta grupal, (participación manejo de conflicto, cultura, liderazgo capacitación) entorno social del trabajo, (entusiasmo, gusto laboral, cohesión, clima laboral) y factor del proceso productivo, variables administración de procesos definidos (método de trabajo, medio ambiente y gestión) Capacidades y control (mano de obra maquinas medición) todas son determinantes para la buena performance laboral en las PYMES, hacen hincapié de contar con capacidades y control sobre los procesos mejoras continuas que favorezcan al binomio productividad y talento humano.

Hernaiz, tesis para Doctor (2019) Cuyo objetivo general fue examinar las competencias generales de trabajadores españoles ubicados en distintos mercados laborales y ¿Cómo? se relacionan directamente con la obtención y mantenimiento del trabajo y si la empleabilidad favorece la adaptación social cultural, en lugares distintos de España. El diseño de estudio fue no experimental cuantitativo, descriptivo comparativo, correlacional, predictivo, transversal. La selección de los sujetos ocurrió teniendo en cuenta la variable competencias genéricas en la titulación universitaria del área de educación, personas que trabajan en Inglaterra, Polonia, España, Alemania, con la característica de haber transferido sus competencias en otro mercado laboral, la muestra estuvo conformada por 336 sujetos. La autora concluye que los españoles que trabajan en el extranjero en distinto contexto laboral español se perciben mucho más empleables, las competencias generales se pueden transferir y pueden ser usadas en los países objeto de estudio.

Delmas & Pekovic (2017) en su artículo de investigación combinó variables como prácticas ambientales y prácticas de la gestión, gestión de calidad trabajo en equipo, relaciones organizacionales teniendo como base el grado de relaciones entre ellas que puedan aumentar el desempeño por consiguiente mayor productividad laboral de los empleados; utilizan la metodología de análisis comparativo cualitativo (QCA), aplicaron 4975 encuestas a empleados de 1866 empresas Los resultados obtenidos arrojan que las prácticas ambientales guardan relación con mayores niveles de productividad laboral cuando se relaciona y combina con la gestión de calidad, trabajo en equipo y relaciones entre empresas.

Bergsten et al., (2021) se plantearon el objetivo general, estudiar los efectos de pasar de las oficinas privadas tradicionales a un ABW y cómo afectan la productividad además del rol del líder en el proceso, percepción de la productividad por parte del trabajador antes y después del cambio. El estudio fue en una entidad del gobierno sueco, Administración de transportes de Suecia, grupo de intervención y grupo que no se somete a influencia, los hallazgos sobre la productividad percibida por el trabajador, disminuyó tres meses después de ubicarse a un ABW, durante el seguimiento se mantuvo incluso al año del cambio en comparación al grupo de control que no sufrió cambios.

Acevedo (2020) Propuso el objetivo general: reforzar, aumentar las competencias laborales en alumnados de psicología en una universidad de Bucaramanga, estudio cualitativo, con diseño de investigación – acción, muestra 12 estudiantados a quienes se aplicaron tres cuestionarios: Compe -TEA que evalúa 20 competencias, profesionalmente, observación conductual y dos grupos focales. Los hallazgos que se obtuvieron fueron que las técnicas y métodos de enseñanza optimizaron de forma importante el aumento de las competencias profesionales en los estudiantes sobre todo en las áreas interpersonal, intrapersonal.

Rojas (2018) empleó el juego de las tres E, para llegar al conocimiento diagnóstico de grupos para trabajo en equipo en grupos de estudiantes de pregrado y posgrado de diferentes ingenierías, utilizando tres atributos para su instrumento de medición que son la eficiencia, eficacia y la efectividad, los 18 grupos, construyeron una torre con palillos con una mínima cantidad de tiempo, mínimo cantidad de materiales y que la torre se sostenga, concluye que el juego complementa aspectos teóricos aclarando conceptos, capacitación.

Rastoropov et al., (2020) con un estudio no experimental básico, acopió información derivado de documentos, archivos, identificando necesidades carencia de herramientas instrumentos para el desempeño de labores, invoca la capacitación en competencias, conocimientos como elemento que garantiza cumplir roles cabalmente en beneficio de los usuarios de salud.

Fernández & Sánchez (1979) definen a la productividad como el ratio, output e input, es decir balance que realiza la empresa en relación a la rentabilidad, asimismo la productividad es una variable direccionada al logro de resultados y

guarda relación directa con la conducta de los trabajadores. La productividad comprende conceptos como la eficiencia, eficacia y efectividad, están relacionados, pero mantienen su independencia.

Lazzati (2013) respecto a la eficacia, efectividad, eficiencia y productividad, son una cadena de elementos relacionados, dentro del sistema que son dinámicos fluyen desde la entrada, (input) recursos, (RR.HH, tiempo, tecnología) impacto sobre el valor de los recursos y la salida (output) entrega de los servicios bienes o productos al macrosistema, sin dejar de lado el objetivo de los resultados que es la rentabilidad o beneficio que la empresa, según el autor La eficacia alude a los objetivos que persigue la organización o empresa, ¿se cumplió o no se cumplió? mientras que la eficiencia se refiere a la manera del cómo se cumple o se logró el objetivo, relación input, output, producto, costo ingreso, finalmente, la efectividad se relaciona con los objetivos del macrosistema es efectivo cuando impacta, positivamente produce realmente cambios, satisfacción de los clientes.

Robbins & Judge (2013) afirman que una empresa es productiva cuando consigue objetivos transformando insumos en productos a bajo costo, la productividad necesita dos elementos importantes la eficacia y la eficiencia. En cuanto a la productividad las organizaciones que otorgan servicios deben de tener en cuenta necesidades, requerimientos, deseos de los usuarios al evaluar la eficacia, relación causa y efecto entre el comportamiento, actitudes de los empleados y comportamiento y actitudes de los Usuarios o clientes y la productividad de una organización de servicios.

Prokopenko Joseph (1989) llama productividad a la relación entre producción que se obtiene, servicios, productos y recursos empleados para obtenerla, eficiente uso de recursos entendido como trabajo, capital, tierra, materiales, energía información para producir servicios y bienes. Productividad también se refiere a la relación de resultados y tiempo que lleva para conseguirlos. además, menciona los elementos de la productividad la eficiencia que es generar bienes servicios de mucha calidad en el menor tiempo posible; toma la eficacia como cálculo en que se logran las metas.

Bain (1985) realiza una diferenciación entre productividad y producción la productividad es una medida que permite determinar la cantidad de recursos

utilizados adecuadamente para obtener resultados, proceso que inicia con la disponibilidad del insumo, incluye la eficiencia del rendimiento y la eficacia, por lo tanto la producción vendría a ser la efectividad o magnitud de resultados obtenidos; (Bienes, servicios) que se obtienen como resultado de una secuencia o cadena de operaciones (trabajo) impacta en los consumidores.

La máxima autoridad internacional del trabajo: OIT (2019) describe, vivimos en la sociedad del conocimiento, cambiante, innovador cuyo elemento impulsor es la utilización de las comunicaciones, informaciones, redes, todo ello se suma a las capacidades del trabajador para dar respuestas, apropiadas a partir de conocimientos e información con que cuenta, este modelo hace énfasis en el menor uso de la división del trabajo (fragmentación de tareas, características de los trabajadores, según fuerza física, conocimientos habilidades) integra procesos operaciones haciendo uso de la tecnología.

Rodríguez & Gómez (1991) refieren que la productividad es la capacidad de producir. Calidad y de lo que es más productivo. Aprovechar lo que provee la naturaleza para reproducir. Producir lo que los clientes valoran implica la realización de la actividad con el menor consumo de recursos; Tomando en cuenta tres criterios: La eficiencia: asociado al uso de recursos y cumplimientos de funciones, relación entre volumen de recursos utilizados y cantidad de recursos estimados, aprovechamiento de los recursos convirtiéndolos en bienes o servicios. Efectividad: es la correspondencia entre los objetivos logrados y los objetivos que se habían propuesto, nivel de consecución de los objetivos y Eficacia: es el impacto del servicio producto que se da calidad y cantidad.

Gutiérrez (2010) por su parte resalta la importancia de un componente de la productividad de las dos existentes que se acostumbra a ver cómo es la eficiencia y la eficacia se trata de la efectividad entendida como los objetivos planteados alcanzados deben trascender.

Charleux & Loubat (2017) nos dicen que las competencias guardan estrecha relación entre la motivación con el trabajo, se refuerza, y se vitaliza cuando se invita, motiva a los colaboradores al desarrollo de sus competencias, lo cual favorece en la mejora, dominio, mejor manejo de las actividades, laborales; por lo tanto la gestión de las competencias identifica saberes con la que cuentan o traen los colaboradores y saberes que se hacen necesarios que necesita contar

el colaborador, para ejecutar las tareas o misiones de forma exitosa.

Del Pozo, (2017) hace una síntesis a partir de la mirada de los expertos, sobre el concepto de competencia profesional. Cita a McClellan como el primer académico, que utilizó el término Competencia profesional, (1973) definiéndola como características que subyacen en el individuo relacionadas con las conductas y actividad exitosa en la actividad profesional. Cita a Andrew Gonzi (1996) quien presenta tres enfoques de la competencia. Modelo Funcional, centrado en las tareas, la competencia es una capacidad de realizar tareas específicas significativas claras concretas (funciones subfunciones de un perfil profesional). Modelo Conductista. Centrado en las características de la persona, lo que sabe, puede y quiere hacer, (aptitudes, rasgos de personalidad) los individuos poseen competencias y las ponen en práctica independiente de la función tarea del puesto, en este punto se desarrolla las competencias transversales. Modelo Integrado holístico. La Clasificación de tipos de competencia comprenden tres principales grupos: Básicas, transversales y específicas.

Bunk: (1994) Competencia profesional es la disposición de conocimientos aptitudes, destrezas indispensables para realizar funciones propias de la profesión, implica resolver problemas. Todos los elementos claves están orientados al logro de los objetivos o resultados.

Lora et al., (2020) señalan que competencias incluye conceptos como los conocimientos: que son la información, saberes previos, estudios, disponibles aptos para aplicarse, Habilidades: esfuerzo físico mental al realizar una actividad o tarea y por último cita a Escobar (2005) para referirse a Actitudes como las operantes ante una situación y acción es preciso la capacitación para anticipar los resultados de sus procedimientos sean susceptibles de medición. Así mismo el autor alude tres competencias: competencias técnicas, las que son bases, y las transversales propias a la profesión vinculadas con las aptitudes conocimientos actitudes valores.

CEPAL (2019) Competencia comprende conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes los cuales permite realizar una actividad laboral de forma adecuada ordenada y sistemática, las competencias pueden aprenderse y generalizarse (OCDE 2017). CEPAL refiere que se han desarrollado cuatro

estudios enfocados en 10 habilidades que la industria moderna necesita, son conocidas también habilidades blandas, que hacen que las personas interactúen con su entorno, Capacidad de aprendizaje, Adaptabilidad, Colaboración. Comunicación, creatividad, Solución de problemas, Pensamiento, Manejo de datos Liderazgo y pensamiento crítico, computacional, Manejo de datos, liderazgo tecnología y pensamiento computacional.

CONOCER (2022) modelo mexicano estandarizado de competencias, indica que las competencias laborales son la agrupación conjunta de conocimientos, destrezas y actitudes del saber, hacer y ser.

Acosta & Vasco (2013) Sostiene que las Habilidades consisten en tener capacidad para llevar a cabo la tarea, estar dotado de medios físicos, biológicos, cognitivos, que al activarse permiten cumplir el trabajo, hacerla de manera repetida y exitosa, reflejando un desempeño superior a la media, habilidad también es conocida como aptitud o destreza.

La OIT (2012) define a la competencia laboral como facultad para hacer exitosamente un trabajo no es una posibilidad de éxito en la realización de un trabajo; es demostrar efectivamente la capacidad; holísticamente es decir ejecutar tareas, poner en juego atributos personales (actitudes, capacidades).

SERVIR (2017) define a las competencias como rasgos distintivos individuales que se reflejan en conductas visibles para el servicio laboral óptimo, abarca de manera global el conocimiento, habilidades y actitudes articulados constituyen un factor diferenciador en la entidad.

Mertens (2000) Competencias alude a los conocimientos habilidades actitudes comunicación personalidad utilizados para obtener resultados, objetivos en un determinado contexto. Relación entre los atributos y los resultados requeridos, la persona es capaz de adquirir conocimientos, habilidades para que pueda hacer bien su trabajo.

Johari & Jha (2020) desde la empresa de la construcción, otorga importancia de llevar adelante un buen proceso de selección de personal para el desempeño, y los resultados de productividad que las organizaciones buscan; otro elemento crucial dentro de la empresa es la gestión de recursos humanos, orientado al desarrollo y potencialización de las competencias acordes con las herramientas tecnológicas modernas que permitan la agilización de los procesos entrega

rápida del producto, enfocado en la eficiencia, (ahorro de recursos) eficacia.

Rogers et al. (2019) desde la mirada de la salud realzan el valor de la capacitación para la protección y la buena evolución de las tareas encomendadas, bajo estrategia propuesta por la entidad a modo de plan de capacitaciones, la responsabilidad es compartida por parte de la organización y por parte del colaborador, requiere el esfuerzo de parte de los gerentes del talento, recurso humano, identificar brechas, cubrirlas para los fines de la entidad.

Isham et al., (2021) en su artículo bienestar y productividad laboral; en los trabajadores Inglaterra, visibilizan trastornos del comportamiento, problemas de salud mental (depresión, ansiedad, obsesivo compulsivo, estrés) son condiciones que afectan de manera significativa la perdida y merma en la productividad, no obstante padecerlo o sentirse mal el trabajador acude al centro de labores (presentismo) se encontró que el 43% niega tener problemas asociados a la salud, la búsqueda imperiosa de tener una alta productividad podría desencadenar impacto negativo en el bienestar del trabajador. Realzan la importancia de contar con programas de bienestar en el trabajo desde los acondicionamientos físicos, terapias alterativas.

Martono et al, (2020) abundan sobre el trabajo colaborativo en el afronte al conflicto para la realización de tareas, búsqueda de solución a las controversias participación, comunicación, a ese nivel es donde el líder cumple un rol importante como coordinador de la gestión del conflicto, y cada miembro del grupo se involucra apoya unifican criterios, arribando a una solución que redunde en mejoras para la realización de las tareas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de Investigación:

Básica, denominada también investigación pura, orientada a la búsqueda de conocimientos científicos para reforzar bases teóricas mediante el entendimiento, comportamiento de los fenómenos, (variables) eventos observables o relaciones entre ellos. CONCYTEC. (2022). Para Hernández & Mendoza la investigación básica busca acrecentar conocimientos científicos.

3.1.2 Diseño de Investigación:

Diseño no experimental, Conforme a Hernández & Mendoza (2018) es aquel estudio que se ejecuta sin llevar a cabo ningún tipo de cambio en las variables de tal manera que se pueda acceder a ellas, tal cual se encuentran en el ámbito natural, posteriormente se hagan el análisis y conclusiones.

Descriptiva Correlacional, Permite conocer la relación vinculación entre dos o más variables, categorías o conceptos se mide cada una de las variables posteriormente se describe, cuantifican y analizan su grado de asociación; para el presente estudio fue determinar relación entre productividad laboral y las competencias laborales en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022.

Corte Transversal, El estudio se realizó en un tramo y tiempo determinado año 202. (Anexo 4)

3.2. Variables y operacionalización:

Variable independiente: Productividad Laboral

Definición conceptual:

Siguiendo a Rodríguez & Gómez (1991) Productividad es la potestad de producir calidad de lo que es productivo, disposición que tiene el sistema para generar productos que son requeridos (que se adecuan al uso) es también la magnitud en que se aprovechan los recursos empleados es

decir el valor agregado para su incremento, producir lo que los clientes requieren y valoran, hacerlo con el menor gasto de recursos.

Definición operacional:

La Productividad Laboral engloba la interacción de tres elementos eficiencia, eficacia y efectividad los cuales se evaluaron con el cuestionario de Productividad laboral mediante la aplicación física y online mensajería instantánea denominada WhatsApp: mide tres dimensiones: Eficiencia, Eficacia, Efectividad compuesto de 15 Items multiopción, Likert, graduación (Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi Siempre = 4, Siempre = 5). (Anexo 1).

Variable dependiente: Competencias laborales.

Definición conceptual:

Según L. Mertens (2000) viene a ser Conjunto de características que posee la persona no está confinado al conocimiento, sino que incluyen las habilidades, actitudes, comunicación y personalidad de forma holística visibilizándose en las diferentes dimensiones que constituye el acto de trabajar, relación explícita entre las características y el resultado o desempeño requerido.

Definición operacional:

Las competencias laborales comprende habilidades, actitudes, conocimientos se evaluó con el test denominado cuestionario de competencias laborales mediante la aplicación física y online mensajería instantánea denominada WhatsApp: mide tres dimensiones: Conocimientos, Habilidades, Actitudes compuesto de 15 Items de múltiple opciones, Likert graduación (Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi Siempre = 4, Siempre = 5). (Anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1 Población:

Hernández et al., (2014) Universo de sujetos que poseen características concordantes con el objeto de estudio. En esa dirección la población estuvo compuesta por 30 profesionales

(psicólogos, abogados, Trabajadores sociales) que en conjunto forman el equipo de intervención de Los Centros de Emergencia Mujer de San Martín de Porres. (Tabla 1 del anexo 5).

Criterios de inclusión:

Todos los profesionales contratados por el Programa AURORA del MIMP integrantes del equipo interdisciplinario que intervienen en el proceso de intervención: psicólogos, abogados, trabajadores sociales de los tres CEM que funcionan actualmente en San Martín de Porres que voluntariamente aceptaron ser parte de la investigación.

Criterios de exclusión:

Aquellos profesionales que no desearon participar en el llenado del cuestionario o aquellos que dieron respuestas arbitrarias en el cuestionario invalidándola, otros profesionales que no forman parte del equipo de intervención.

3.3.2 Muestra:

La muestra estuvo compuesta por 28 colaboradores de (psicólogos, abogados, Trabajadores sociales) en conjunto forman el equipo de intervención de Los Centros de Emergencia Mujer de San Martín de Porres. (Tabla 2 del anexo 5).

3.3.3 Muestreo:

Se recurrió al muestreo probabilístico aleatorio simple, todos los sujetos de la población tuvieron la misma probabilidad de pertenecer a la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se empleó la técnica de la encuesta, según Useche et al., (2019) La define como la aplicación de un procedimiento escrito aprobado para obtener información directamente de los sujetos relacionados con el objeto de estudio (muestra).

El instrumento para la variable Productividad laboral; fue el cuestionario de productividad laboral estructurado en 15 preguntas tipo Likert

multiopción Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) mide tres dimensiones de la productividad laboral son la eficiencia, con cinco preguntas, Eficacia, con cinco preguntas y efectividad con cinco preguntas; haciendo un total de 15 preguntas.

Para la variable Competencias laborales también se utilizó un cuestionario estructurado en 15 preguntas tipo Likert multiopción, Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) mide tres dimensiones de la competencia laboral son los conocimientos, con cinco preguntas, las Habilidades con cinco preguntas y actitudes con cinco preguntas; haciendo un total de 15 preguntas.

Para los cuestionarios se realizó una tabla de cálculo de los niveles: nivel bajo (5 a 12) nivel medio (13 a 18) nivel alto (19 a más) de acuerdo con normas estadísticas estandarizadas, cálculo de los valores mínimos y máximos. (Anexo 9).

Validación

La validez, alude al nivel o grado de certeza con que un instrumento mide o busca medir una variable, Hernández et al., (2014).

La validación de los instrumentos se concretó con la opinión calificada de tres expertos con grados de doctor y maestría especialistas en gestión pública. Doctores: Alegría Verona Gonzalo Ricardo, Gregorio Paucar Llanos, Beatriz Panche Rodriguez. (Anexo N° 8).

Confiabilidad

Señala repetir la aplicación, medir con un instrumento al mismo sujeto el cual produce los mismos resultados coherentes. Hernández (2014).

Para el presente estudio se realizó un piloto para validar los Ítems de los dos cuestionarios en 12 sujetos. Obteniendo los resultados con programa SPSS versión 27. Siendo el coeficiente Alfa de Cronbach 96.5% por lo tanto el Instrumento de investigación es confiable. (Anexo N° 10).

Posteriormente se aplicó los cuestionarios a toda la muestra que suma 28 sujetos, como el alfa de Cronbach indica fiabilidad del instrumento si es mayor de 0.6 entonces el resultado fue 92.8% por lo tanto el Instrumento de investigación es confiable. (Anexo N° 11).

3.5. Procedimientos:

El acopio de la información, se realizó poniendo en conocimiento, autorización del Programa Nacional AURORA del Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables en tres Locales donde funcionan los centros de Emergencia Mujer en el Distrito de San Martín de Porres los instrumentos que se aplicaron a los profesionales fueron dos cuestionarios tipo Likert a cada uno de los profesionales del equipo interdisciplinario (psicólogos, abogados, trabajadores sociales) La recogida de datos se dio de forma virtual por medio de la aplicación online mensajería instantánea denominada WhatsApp, los cuestionarios se enviaron y se recibieron; posteriormente se levantó una base de datos en un archivo Excel, cuya información fue trasladada para su tabulación al programa estadístico en el software IBM SPSS, v27 el cual arrojó resultados descriptivos e inferenciales.

3.6 Método de análisis de datos:

Muñoz (2011). Indica que la estadística descriptiva se enfoca en la fiel interpretación de los datos tal cual como se recogieron en la realidad; los datos se presentan de forma organizada en cuadros, graficas, interrelaciones, resúmenes etc.

Para el presente estudio se construyeron tablas de frecuencia con porcentajes, incluyendo valores numéricos para las variables, dimensiones. De la información obtenida de la administración de los cuestionarios se hizo una plataforma de datos para las variables, también sus dimensiones en un archivo del programa Excel, posteriormente siguió la estadística inferencial, para el análisis de correlación los valores numéricos se trasladaron al programa SPSS versión 27. Con la estadística inferencial se encontraron los grados de vínculo, entre las variables para ello se empleó el Rho de Spearman cuyos valores van desde -1, 0 hasta +1. Si la respuesta se da entre 0 y 1 el resultado es positivo las variables son directamente proporcional si es negativo es inversamente proporcional si una sube la otra baja, si se acerca a 1 la relación es fuerte igual pasa cuando se aproxima a - 1 si es 0 no hay relación.

3.7 Aspectos éticos:

Se contemplaron los siguientes principios: (1) Autonomía: Los sujetos decidieron voluntariamente si participaban o no en la investigación. (2) Integridad humana: La persona está sobre los intereses de la ciencia. (3) Dignidad: Todo colaborador es valioso e importante por lo tanto merece un trato digno e igualitario. (4) Transparencia: La información, resultados de la investigación fueron expuestos con total claridad, limpieza. (5) Respeto de la propiedad intelectual: se nombran y otorgan todos los créditos e importancia a los autores de trabajos de investigación, otras fuentes (6) Confidencialidad La investigación se ciñe estrictamente a la obtención de resultados de lo que se quiere obtener para los fines académicos científicos. (7) Principio de beneficencia y no maleficencia por el cual se busca el beneficio de los colaboradores, entidad; entrega de resultados de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivos

Para el presente estudio se construyeron tablas de frecuencia con porcentajes, incluyendo valores numéricos para las variables, Productividad laboral y Competencias laborales, además de sus dimensiones: eficiencia, eficacia, efectividad dimensiones de la variable 1 y conocimientos, habilidades, actitudes dimensiones de la Variable 2.

De la información obtenida de la administración de los cuestionarios se hizo una plataforma de datos en un archivo del programa Excel, para el análisis de los valores numéricos se trasladaron al programa SPSS versión 27. (Anexo 10).

Escala: Alfa de Cronbach para Piloto de prueba 30 preguntas.

Se aplicó prueba piloto, en la que participaron 12 profesionales, los datos obtenidos fueron analizados con el programa estadístico SPSS versión 27 con el estadístico alfa de Cronbach obteniendo un resultado para la prueba de 96,5% de confiabilidad por lo que el instrumento para el piloto de prueba resultó confiable.

Para el total de los elementos, 28 sujetos participantes cuestionario de 30 preguntas los datos obtenidos fueron analizados con el programa estadístico SPSS versión 27 con el estadístico alfa de Cronbach obteniendo un resultado para la prueba de 93% de confiabilidad por lo que el instrumento para el estudio aprueba el criterio instrumento confiable. (Anexo 10).

Resultados inferenciales:

4.2 Prueba de normalidad.

Hipótesis para probar normalidad,

Ho: Los datos si tienen una distribución normal

H1 Los datos no tienen una distribución normal

Significancia (alfa) α 5%

Si p es < 0.05 rechazamos la Ho y se acepta la H1

Si p es > 0.05 aceptamos la Ho y rechazamos la H1

la muestra fue 28 sujetos por lo que se optó utilizar el estadístico de Shapiro Wilk; en ese orden y de acuerdo con la prueba de normalidad los datos de las variables productividad laboral y competencias laborales no presentan una distribución normal de los datos por consiguiente se rechaza la Hipótesis Ho y se acepta la Hipótesis H1.

Siendo los datos no paramétricos se adoptó el estadístico Rho Spearman para determinar los niveles de correlación. p es < 0.05 rechazamos la Ho y se acepta la H1. (Anexo 12 tabla 49).

4.3 correlación entre Productividad y competencias laborales.

Determinar correlación significativa entre Productividad laboral y Competencias laborales en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022.

H1: Existe relación significativa entre la productividad laboral y las competencias laborales en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022.

H0: No Existe relación significativa entre la productividad laboral y las competencias laborales en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022.

H1: V1 Productividad Laboral se relaciona con V2 Competencias Laborales

H0: V2 Productividad Laboral no se relaciona con V2 Competencias Laborales.

se hallaron los siguientes resultados: Existe correlación del 64% entre las variables Productividad Laboral y las Competencias Laborales lo que indica relación positiva moderada entre ambas variables.

Se acepta la hipótesis de investigación H1: V1 Productividad Laboral si se relaciona con V2 Competencias Laborales. (Anexo 12 tabla 50).

4.4 Correlación entre Eficiencia y Conocimientos.

Determinar relación significativa entre la eficiencia y el conocimiento en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022.

H1: Existe relación significativa entre la eficiencia y el conocimiento en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022.

H0: No Existe relación significativa entre la eficiencia y el conocimiento en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H1: V1 D1 Eficiencia se relaciona con V2 D1Conocimientos.

H0: V1 D1 Eficiencia no se relaciona con V2 D1Conocimientos.

Para la primera hipótesis específica los hallazgos arrojaron una asociación para ambas variables de 40% por lo que se infiere Correlación moderada positiva entre la eficiencia con los conocimientos como consecuencia de ello se acepta la hipótesis de investigación H1: Variable

1, Dimencion1 Eficiencia se relaciona con Variable 2, D1Conocimientos. (Anexo 12 tabla 51).

4.5 Correlación Eficacia con Habilidades.

Determinar relación significativa entre la eficacia y las habilidades en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022.

H1: Existe relación significativa entre la eficacia y las habilidades en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022.

H0: No Existe relación significativa entre la eficacia y las habilidades en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H1: V1. D2 Eficacia se relaciona con V2. D2 Habilidades.

H0: V1. D2 Eficacia no se relaciona con V2. D2 Habilidades.

En la segunda hipótesis, se obtuvo una asociación positivamente baja entre la eficacia con las habilidades alcanzando un 33% considerada relación baja para la prueba estadística realizada. Hay vínculo, pero es baja prueba de ello se acepta la hipótesis H1: Variable 1, Dimensión 2 eficacia se relaciona con Variable 2 Dimensión 2 Habilidades. (Anexo 12 tabla 52).

4.6 Correlación Efectividad con Actitudes.

Determinar relación significativa entre la efectividad y la actitud en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022.

H1: Existe relación significativa entre la efectividad y la actitud en los en los equipos de intervención centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022.

H0: No Existe relación significativa entre la efectividad y la actitud en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de san Martín de Porres año 2022.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H1: V1 D3 Efectividad se relaciona con V2 D3 Actitudes.

H0: V1 D3 Efectividad no se relaciona con V2 D3 Actitudes.

Para la tercera hipótesis específica se tiene que existe moderada asociación con un 67% entre la efectividad y las actitudes, considerada correlación moderada positiva para la prueba estadística llevada a cabo, el resultado permitió inferir vínculo entre la efectividad y actitudes, por lo que se aceptó la hipótesis H1: Dimensión 3 de la variable 1 efectividad, se relaciona con la Dimensión 3 de la variable 2 actitudes (Anexo 12 tabla 53).

V. DISCUSIÓN

El resultado obtenido para la hipótesis general en la muestra de 28 sujetos integrantes de los equipos multidisciplinarios de los Centros de emergencia mujer de San Martín de Porres 2022, se tiene que: Sí, existe relación entre la variable Productividad Laboral y la variable Competencias laborales siendo el coeficiente de relación Rho ,635 considerada positiva moderada.

Los Hallazgos permiten aceptar la hipótesis general H1 y rechazar la hipótesis nula H0 que se planteó en la Investigación.

De acuerdo con Hinojo et al., (2000) destacan, dos elementos para su estudio: aspecto Humano y productividad enfocada en las competencias transversales, España. Consideran las competencias profesionales como elementos importantes que repercuten en la productividad, para conseguir los objetivos (desempeño eficiente) para una respuesta rápida, eficiente o eficaz. En los resultados destaca la dimensión intrapersonal, e interpersonal.

El binomio productividad laboral y competencias laborales, es crucial, para el desarrollo y éxito de las entidades, instituciones, depende de lo que los colaboradores hacen y también del como lo hacen, pasión y vocación de servicio, la organización o entidad se beneficia y gana mucho cuando incorpora al elemento humano en su visión, misión, filosofía organizacional fidelizándolo pues depende de la fuerza laboral para la consecución de sus metas, objetivos, a su vez estratégicamente desarrollo personal y desarrollo organizacional.

El trabajador pasa una buena parte de su existencia en su centro de labores, para su crecimiento personal, técnico profesional requiere de aprendizajes nuevos, reaprender o desaprender, el mundo moderno exige estar a tono con las nuevas tendencias de desarrollo tecnológico, web, habilidades, destrezas, inter e intrapersonal, la entidad u organización inteligente genera valor, invierte en sus colaboradores se compromete en el desarrollo integral, personal, laboral de todos los colaboradores, saben ampliar ventajas en un mundo competitivo, mucho mejor si se trata de atender ciudadanos, se requiere un trabajo fino poner en juego habilidades interpersonales, intrapersonales, comunicación, el trato cordial cara a cara de persona a persona, que acude al servicio en busca de ayuda esperando del servidor una palabra de aliento, esperanza, solución al

problema que presenta cuyo resultado debe orientarse al logro de la satisfacción de las necesidades.

Está en mano de los gerentes sociales el desarrollo del talento humano, liderar, el cambio, cubrir brechas elaborar estrategias de desarrollo con capacitaciones, pasantías, talleres especialidades etc. Es decir, dotar al personal de competencias e incidir al cambio de actitudes, hábitos arraigados que pudieran obstaculizar el logro de los resultados en el proceso de la productividad laboral.

De acuerdo con Jaimes et al., (2018) sobre los factores que intervienen en la productividad laboral en 39 PYMES en Bucaramanga Colombia, el estudio se basa desde la mirada de dos dimensiones el aspecto humano y el proceso productivo, determinando que los factores humanos como la conducta grupal, (participación, gestión del conflicto, cultura, liderazgo capacitación) ámbito social del trabajo, (motivación, satisfacción laboral, cohesión, clima laboral) proceso productivo, gestión del proceso (método de trabajo, medio ambiente y gestión) Capacidades y control (mano de obra maquinas medición) son determinantes para la productividad laboral en las PYMES, todo suma, hacen hincapié en que las entidades deben de contar con capacidades y control sobre los procesos mejoras continuas que favorezcan al binomio productividad y talento humano.

En esa línea entran en juego el binomio Productividad laboral y competencias laborales, en una interacción dinámica, cuando se trata de prestar servicio de atención a ciudadanos lo personal es fundamental el servidor convierte su cuerpo en herramienta de trabajo en la entrega del servicio pues está en contacto, conectado con su mundo interno y el mundo del otro desde las emociones, conductas, pensamientos actitudes del ser, (comunicación) simétrica mientras efectúa su labor poniendo en juego sus competencias, empatía, conocimientos, trabajo en equipo y comunicación asertiva en un continuo consciente, el usuario percibe al servidor como un ser aliado con poder para ayudarlo y resolver sus problemas el servidor es el líder permite fluidez a la vez se convierte en parte de la cadena productiva el servidor conduce el proceso depende del colaborador para llegar a buen puerto y se convierta en un éxito la intervención al ser eficiente, eficaz y efectivo para posteriormente dar cuenta de lo que ha realizado en el proceso de la productividad, entendida como una

cadena de elementos relacionados, dentro del sistema que son dinámicos fluyen desde la entrada, (input) recursos, (RR.HH, tiempo, tecnología) impacto sobre el valor de los recursos y la salida (output) entrega de los servicio bienes o productos al macrosistema, Lazzati (2013).

Para la primera hipótesis específica de nuestra investigación los hallazgos arrojaron una asociación para ambas variables de ,401 por lo que se infiere Correlación moderada positiva entre la eficiencia con los conocimientos.

De acuerdo con Rojas et al., (2020) de ¿Cómo la gestión del talento humano se relaciona con la productividad laboral? Estudios llevados a cabo en la empresa FISIM SAC, región Huánuco, investigación no experimental diseño descriptivo relacional refieren la importancia del proceso de selección del personal para la contratación con capacidades conocimientos y habilidades además pone en relevancia la inducción, capacitación, comunicación, liderazgo así mismo la relevancia de cumplir con el reglamento de la empresa MOF, trabajo en equipo, confianza entre colaboradores, mejora continua, potencia conocimientos destrezas; factores a tomar en cuenta para la mejora de la producción.

Se tiene que Identificar el alineamiento del puesto con la misión, metas y objetivos por el cual existe, retos que ofrece el empleo la clave es saber cuál es el aporte, valor a la entidad y su contribución a la productividad, debe reflejar los propósitos, responsabilidades roles actividades, resultados esperados y competencias que se requieren, toda la información debe estar organizada y contenida en un formato describiendo detalladamente los requisitos del puesto, todo esto vendría a ser el perfil del puesto, teniendo como base posteriormente se elabora el perfil de competencias que describe conocimiento habilidades, actitudes otras competencias para el trabajo con un máximo de eficiencia, cuya medición se basa en gradientes: bajo, promedio, muy alto y excepcional, para la evaluación requiere del apoyo de medios auxiliares como son las baterías de test de selección de personal, pasando por el reclutamiento, entrevista, examen de conocimientos.

La máxima autoridad internacional del trabajo (OIT) (2019) describe, vivimos en la sociedad del conocimiento, cambiante, innovador cuyo elemento impulsor es la utilización de las comunicaciones, informaciones, redes, todo ello se suma

a las capacidades del trabajador para dar respuestas, apropiadas a partir de conocimientos e información enfatiza sobre la productividad, eficiencia en los modelos productivos actuales se basan en la aplicación de los conocimientos, antes que la intensidad del fuerza física en el trabajo.

El colaborador cuenta con las competencias básicas y estas se adquieren en la formación, la experiencia laboral la consolida, se entrena en el acontecer laboral diario, adquiriendo habilidades posteriormente experticia, sin embargo existen factores que inciden en la productividad, y corre por parte de la entidad, empleadora de mantenerla y optimizarla a través del desarrollo personal, técnico profesional que se logra con programas de capacitación, en el puesto de trabajo juego de roles, para desarrollar capacidades, actuar ante un problema específico, otorgar instrucciones, aprendizaje por retroalimentación, uso de la internet para el aprendizaje permite en cualquier momento acceder para aumentar la efectividad y eficacia, otros, talleres, pasantías, compartir conocimientos se potencializa las competencias al favorecer el aprendizaje, que impactarían positivamente en la productividad en este sentido la eficiencia se vería favorecida, optimización del tiempo con el uso de las tecnologías, modernas recursos al desarrollar procedimientos tareas, encaminadas hacia la consecución de los objetivos plasmada en la efectividad.

En la segunda hipótesis, específica de la investigación se obtuvo una asociación positiva baja entre la eficacia con las habilidades alcanzando un de ,327 considerada baja para la prueba estadística realizada. Anexo 12 tabla 33.

De acuerdo con Biswakarma (2018) quien hace un estudio correlacional no experimental descriptivo explicativo entre la espiritualidad y la productividad laboral, Entiéndase espiritualidad como vida interior, estado de bienestar, valores, Actitudes, introspección, conductas trascender en lo que se realiza, en 150 empleados de empresas hoteleras en Nepal, se propone examinar el sentido de trabajo significativo, Sentido de comunidad, Alineamiento entre valores personales a los valores de la empresa, Sentido de contribución a la empresa, oportunidad para la vida interna, de los resultados se desprende que existe relación entre las variables y es igual a ($r=0,416$, $p=0.001$) a la vez afirma que las dimensiones de la espiritualidad impactan predicen positivamente la productividad laboral. Argumenta que, en el servicio de hospitalidad, la

satisfacción del cliente depende del proceso de atención prestación de servicio, los empleados que sienten soporte, bienestar, valoran significativamente su trabajo y se alinean con los objetivos de la empresa son factores que maximizan el esfuerzo y productividad.

En nuestro estudio observamos un nivel bajo de correlación, la eficacia está inmersa como parte del flujo de la productividad, se es eficaz al realizar una tarea o una misión el estándar puede decir una hora de trabajo pero para lograr el objetivo el trabajador emplea más tiempo mayor recurso pero igual logra el objetivo, no está en tela de juicio ni mucho menos calificarlo de incapaz las capacidades técnicas del trabajador están presentes el trabajo por sus características así lo exige (trabajo colaborativo, comunicación asertiva, empatía, uso de tecnología, redacción de informes técnicos, atenciones fuera del servicio, línea 100 coordinaciones con operadores de justicias, salud) para la realización de la labor en los CEM se requiere las dos dimensiones a la vez la eficacia y las habilidades.

No es lo mismo el rendimiento individual en comparación con el rendimiento colectivo, individualmente se puede tener un coeficiente de ciento veinte pero colectivamente se logra cincuenta, si el equipo está motivado, abierto al aprendizaje alineado a los valores de la entidad, concepto del trabajo colectivo, logran buenos resultados se cohesionan, integran crecen y se desarrollan con rapidez, juntos logran objetivos se cansan menos se reparten las responsabilidades, tareas si el grupo aprende la organización se nutre, también aprende el sistema y el subsistema se retroalimentan, se tiene también otros factores como la motivación así como cuanto puede favorecer desde la gestión los incentivos hacia el trabajador.

Para la última y tercera hipótesis existe positiva moderada asociación de Rho ,667 entre la efectividad y las actitudes, correlación positiva significativa para la prueba estadística llevada a cabo.

De acuerdo con Mertens (2000) Competencias alude a los conocimientos habilidades actitudes comunicación personalidad utilizados para obtener resultados, objetivos en un determinado contexto. Relación entre los atributos y los resultados requeridos, la persona es capaz de adquirir conocimientos, habilidades para que pueda ser capaz de hacer bien su trabajo.

De acuerdo con la OIT (2012) define a la competencia laboral como facultad para hacer exitosamente un trabajo no es una posibilidad de éxito en la realización de un trabajo; es demostrar efectivamente la capacidad; holísticamente es decir ejecutar tareas, poner en juego atributos personales (actitudes, capacidades).

Estas dimensiones quedan mejor a nivel de relación, el fin último del flujo de la productividad que es la efectividad, encarna el logro obtenido, del servicio CEM que la usuaria (o) hacen saber y es estimado valorado por el grado de satisfacción y atención verbalizadas, respaldo profesional documentos se incluye los casos a la data mensual y son reportados al programa AURORA para la meta mensual y anual en el caso de los CEM las víctimas acuden a los servicio con la esperanza de encontrar respuesta a sus problemas ante el dolor de las agresiones o ya sea que se encuentren inmersas en la dinámica de violencia o algunas la han naturalizado de tal manera que consideran normal, pero con el proceso de intervención se dan también estrategias de sensibilización, concientización, empoderamiento que permiten a las usuarias ver de distinta manera la situación y parar el fenómeno de la violencia, reportan sentimiento de apoyo acompañamiento del equipo multidisciplinario, como producto de la intervención cesa la violencia, durante todo el proceso de los tres niveles de atención el equipo multidisciplinario juega un rol importante durante el flujo de la productividad desde la entrada input hasta la salida del producto en forma de servicio que sería la efectividad.

VI. CONCLUSIONES

1. Del fruto de la investigación emanan las siguientes conclusiones: Existe correlación Rho de ,635 entre las variables: Productividad Laboral y las Competencias Laborales lo que indica relación moderada positiva entre ambas variables, quiere decir que la productividad y las competencias laborales son directamente proporcional y se orientan al valor 1. DE ACUERDO A LA HIPOTESIS 1.
2. Para la primera hipótesis específica los hallazgos sustentan una asociación para ambas variables con un Rho de ,401 por lo que se infiere Correlación moderada positiva entre la eficiencia con los conocimientos. DE ACUERDO A LA HIPOTESIS
3. En la segunda hipótesis específica se obtuvo una asociación positivamente baja entre la eficacia con las habilidades alcanzando un Rho de ,327 considerada baja para la prueba estadística realizada. DE ACUERDO A LA HIPOTESIS 3.
4. Para la tercera hipótesis específica se confirma el nexo entre las dimensiones efectividad y las actitudes con Rho ,667 considerada positiva moderada. Se orienta al valor 1. DE ACUERDO A LA HIPOTESIS 4.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al programa nacional Para la prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – Aurora. La productividad laboral en los Centros de emergencia, mujer se recomienda impulsar mejoras desde la Gestión del talento humano e integridad, se tome en cuenta no solamente metas objetivos en términos de cifras numéricas si bien es cierto es importante para sostener el programa en términos de presupuesto anual que el estado otorga también importante el proceso o flujo de intervención desde la entrada Input: eficiencia, eficacia y salida en forma de servicio, la efectividad output, potenciar al recurso humano, dotarlos, de conocimientos, nuevas habilidades en el uso de herramientas digitales de vanguardia, actualizar los procedimientos, formatos digitalizados, dejar de depender de la papelería que en grandes cantidades se utiliza, toma tiempo valioso que bien se utilizaría en la eficiencia, agilizar el proceso productivo este componente ultimo puede ser medido con la opinión y nivel de satisfacción de las usuarias, así como la satisfacción laboral de los colaboradores de los equipos técnicos.
2. Al programa nacional Para la prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – Aurora. La eficiencia con el conocimiento se relaciona, ambas caminan de la mano, para el logro de los objetivos cumplimiento de tareas se recomienda reforzar las competencias laborales con capacitaciones, talleres pasantías, formaciones en temas marco normativo legales, nacionales e internacional, protocolo de atención, uso de programas software.
3. Al programa nacional Para la prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – Aurora. Para el logro de los objetivos, metas se recomienda fortalecer las habilidades de los colaboradores en escucha activa, empatía, trabajo colaborativo, elaboración estandarización de documentos técnicos científicos, pericia que sustenten con solidez los casos atendidos, orientados a la atención a víctimas.

4. Al programa nacional Para la prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – Aurora.

La fidelización del trabajador así como la motivación, incentivos, trabajo en línea de carrera, ascensos, son factores exógenos importantes a fin de mantener crear compromiso del colaborador hacia la entidad, cruza transversalmente la productividad y las competencias laborales permitir el acceso a la seguridad laboral acorde al derecho de los trabajadores, gozar de beneficios, invitar a los colaboradores que desde la experiencia experticia como actores importantes en la construcción de los planes de desarrollo institucional, planes operativos institucionales identificando fortalezas debilidades oportunidades para el desarrollo del servicio y satisfacción por parte de las usuarias.

Fortalecer los programas de cuidado y autocuidado de los colaboradores que conforman los equipos de intervención de los CEM evitando el riesgo de desarrollar síndrome de Burnout o desgaste profesional pues como es sabido las atenciones a personas que sufren generan desgaste emocional físico en los equipos de intervención, mermando la productividad laboral, reflejándose en malos tratos pobre atención en el servicio.

REFERENCIAS

- Acevedo R, M. (2020). *Fortalecimiento de competencias Laborales en la Formación Profesional de Psicólogos de una Universidad Privada de Bucaramanga*. Tesis de Maestría, Colombia. Obtenido de <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/11704?show=full>
- Acosta S, D., & Vasco U, C. (2013). *Habilidades competencias y experticias mas allá del saber qué y el saber Cómo*. Bogotá Colombia: Unitec. Coleccion Investigacion universitaria.
- Agudelo O, B. E., & Escobar V, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 124, 125, 126. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>
- AURORA, M. d. (2021). *Protocolo de Atencion del Centro de Emergencia Mujer*. Programa Naciona AURORA. Lima: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables MIMP. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/1780515-100-2021-mimp>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. SERVIR. (2017). *Diccionario de competencias del Grupo de Directivos Públicos*. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/gerencia-publica/directivos-publicos/diccionario-de-competencias-genericas/>
- Bain, D. (1985). *Productividad La solución a los problemas de la empresa*. EE.UU: McGraw-Hill.
- Bergstena, E. L., Haapakangasb, A., Larson, J., Jahncke, H., & Hallmana, D. M.

- (2021). Effects of relocation to activity-based workplaces on perceived productivity: Importance of change-oriented leadership. *Applied Ergonomics*, 2, 3, 4, 6. doi:<https://doi.org/10.1016/j.apergo.2020.103348>
- Biswakarma, G. (2018). Impact of Workplace Spirituality on Employee Productivity in Nepalese Hospitality Organizations. *Journal of Tourism and Hospitality Educación*, 63, 64, 68, 73. doi: <https://doi.org/10.3126/jthe.v8i0.20011>
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea CEDEFOP*, 09. Obtenido de [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=gerhard+bunk+\(1994\)&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=gerhard+bunk+(1994)&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)
- Bustamante R, N. (2021). *Competencias laborales y productividad administrativa en la Red de Salud Rioja - 2021*. Tesis para obtener grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo., Rioja. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77843>
- Casimiro U, C., Tobalino L, D., Casimiro U, W., & Fernández, B. (2020). Competencias laborales y formación profesional de profesoras de educación inicial en el distrito de Lurigancho Chosica. *Universidad y sociedad. Perú*, 445-452. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-444.pdf>
- Charleux, F., & Loubat., J. R. (2017). *Motivar y animar equipos en trabajo social*. España: Narcea S.A.
- Chhab, V., Abadie, Y., Williams, R., Rodríguez, G., Vassallo, J., Rowensztein, H., & Rodríguez, S. (2022). Competencias en comunicación clínica: experiencia de enseñanza-aprendizaje en una residencia de pediatría. *Archivos*

Argentinos de Pediatría, 136, 137, 138.
doi:<http://dx.doi.org/10.5546/aap.2022.136>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. CEPAL. (2019). *Educación, juventud y trabajo, Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46066-educacion-juventud-trabajo-habilidades-competencias-necesarias-un-contexto>

Concejo Nacional de ciencia tecnología e innovación CONCYTEC. (Junio de 2022). *Plataforma Vincúlate CONCYTEC*. Obtenido de <https://vinculate.concytec.gob.pe/encyclopedia/investigacion-basica-2/>

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. (2022). *Estudio de la importancia e impacto de la certificación de Competencias Laborales*. México. Obtenido de <https://conocer.gob.mx/documentos/estudioimportanciacerificacion/>

Contreras A, M. (2019). *Competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019*. Tesis Maestría Servicios de salud., Universidad Cesar Vallejo, Lima- Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38676>

Dávila del Castillo, G. (2021). *Competencias laborales y productividad en la Gerencia de Desarrollo Económico y Ambiente, Municipalidad de La Banda de Shilcayo, 2021*. Tesis Maestría en Gestión Pública., Tarapoto - Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85784>

Del pozo F, J. (2017). *Competencias profesionales Herramientas de evaluación el portafolios la rúbrica y las pruebas situacionales*. Barcelona ESPAÑA:

Narcea S.A Ediciones.

Delmas, M. A., & Pekovic, S. (2017). Organizational Configurations for Sustainability and Employee Productivity: A Qualitative Comparative Analysis Approach. *Ucla Institute of the environment and Sustainability*, 2, 3, 16, 17. Obtenido de <https://escholarship.org/uc/item/2rn3b77k>

Fernandez, M., & Sanchez, J. (1979). *Eficacia Organizacional Concepto desarrollo y evaluación*. Ediciones Diaz de Santos S.A España.

Gutierrez P, H. (2010). *Calidad total y productividad*. México: McGraw-Hill.

Hernaiz A, N. (2019). *Análisis de las competencias generales para la empleabilidad y la adaptación sociocultural: los titulados universitarios en Educación españoles trabajando en Europa*. Tesis Doctoral, Universidad de Valencia. España, Valencia, España. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=255716>

Hernandez S, R., & Mendoza T, C. (2018). *Metodología de la Investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana editores S.A.

Hernández S, R., Fernandez C, C., & Baptista L, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Education.

Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodologia de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores S,A.

Hinojo L, F., Aznar D, I., & Romero R, J. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias transversales. *Gestión Humana Innovar*, 52, 53, 54, 55, 56, 59, 61. Obtenido de <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85194>

Isham , A., Mair, S., & Jackson, T. (2021). Worker wellbeing and productivity in

- advanced economies: Re-examining the link. *Article in Ecological Economics* · June 2021, 2,3. doi:DOI: 10.1016/j.ecolecon.2021.106989
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Informacion Tecnológica.*, 175, 179, 184, 185. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Johari, S., & Jha, K. (2020). Determinants Of Workmanship: Defning Quality In Construction Industry. *Department of Civil Engineering, Indian Institute of Technology Delhi, Hauz Khas, New Delhi, 110016 India*, 762, 763, 768. doi:[https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000826](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000826)
- Lazzati, S. C. (2013). *La toma de decisiones, principios procesos y aplicaciones*. Argentina: Granica.
- Lopez Q, J. (2021). *Gestión del conocimiento y productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima*. Tesis Maestria, Universidad Ricardo Palma, Lima. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4227>
- Lora G, H., Castilla P, S., & Góez F, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Universidad libre Colombia, Saber Ciencia.*, 83. doi:<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Martono, S., Wijayanto, A., Ridloah, S., & Khoiruddin, M. (2020). Increasing Teamwork, Organizational Commitment and Effectiveness through the Implementation of Collaborative Resolution. *Article in Journal of Asian Finance Economics and Business* · June 2020, 430, 435.

doi:doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.427

- Masriá, I. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Productivity. *Pinisi Discretion Review*, 331, 332, 337. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/352688894_The_Influence_of_Motivation_and_Work_Experience_on_Employee_Productivity
- Mertens, L. (2000). *La Gestion por competencia Laboral en la Empresa y la formación profesional*. Argentina. Obtenido de <https://www.leonardmertens.com/publicaciones/>
- Moreiro G, J., & Paletta , F. (2019). Competencias y destrezas para la actuación profesional en ambientes digitales en ciencia de la información. *Scopus*, 189, 190, 194. doi:10.22478/ufpb.1809-4783.2019v29n2.45203
- Muñoz R, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una Investigación de tesis*. Mexico: Pearson Educación.
- Organizacion Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Cambio tecnológico y futuro del trabajo. competencias laborales y habilidades colectivas para una nueva matriz productiva en Argentina*. Buenos aires. Obtenido de https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS_734829/lang--es/index.htm
- Organizacion Internacional del trabajo. OIT. (04 de Septiembre de 2012). <https://www.oitcinterfor.org/>. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Quijano R, M. (2018). *Competencias profesionales y Compromiso organizacional*

- en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018*. Tesis Maestria, Universidad Cesar Vallejo., Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30489>
- Ramirez H, O., Patiño O, J., Patiño O, M., & Cuellar O, M. (2020). Medición del comportamiento laboral y su impacto en la Productividad. *Computación y Sistemas, Vol. 24, No. 3, 2020, pp. 1305–1312, 1306, 1307*. doi:<https://doi.org/10.13053/cys-24-3-3489>.
- Rastoropov, S., Azarkhin, A., & Petrogradskaya, A. (2020). Staff Potential of Municipal Service in Digital Conditions. *Digital Economy and the New Labor Market: Jobs, Competences and Innovative HR Technologies.*, 470-476. doi:<https://doi.org/10.1007/978-3-030-60926-9>
- Regulo P, A. (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 maestria., Universidad Cesar Vallejo., Tarapoto. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26049>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Rodriguez , F., & Luis Gomez. (1991). *Indicadores de Calidad y Productividad en la Empresa*. Venezuela: Corporacion Andina de Fomento.
- Rogers, B., Buckheit, K., & Ostendorf, J. (2019). Development of Competencies for Respiratory Protection for Health Care Workers. *The University of North Carolina at Chapel Hill and 2The American Association of Occupational Health Nurses*, 57, 58, 63, 66. doi:DOI: 10.1177/2165079918798857
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 06, 13. Obtenido de

<http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Sutrisno, S., & Denok., S. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 187, 188, 194. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/341761736_The_Effect_of_Work_Motivation_and_Discipline_on_Employee_Productivity_at_PT_Anugerah_Agung_in_Jakarta

Useche, M., Queipo, B., & Artigas, W. (2019). *Tecnicas e instrumentos de recolección de datos Cual-Cuantitativos*. Colombia. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/344256464_Tecnicas_e_instrumentos_de_recoleccion_de_datos_Cuali-Cuantitativos

Velásquez M, L. (2019). *Las competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia de una institución educativa privada de Lima metropolitana en el año 2019*. Tesis- Maestría , Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16687>

Vicente H, A. (2018). *Competencias Laborales para la Gestión pública y productividad de las unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, en el año 2018*. Tesis Maestría, Tacna. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1014>

Vicente H, A., & Chávez G, E. (2020). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un Municipio Provincial. *Veritas Et Scientia*, 1203, 1205. doi:<https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de Operacionalización de Variable N° 1.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1 Productividad laboral Rodríguez & Gómez (1991). Indicadores de Calidad y productividad en la empresa. Pag: 32,33.34	Facultad de producir calidad de lo que es productivo, capacidad que el sistema tiene para elaborar los productos que son requeridos que se adecuan al uso grado en que aprovechan los recursos utilizados es el valor agregado para su incremento se considera producir lo que el mercado (clientes) valora y hacerlo con el menor consumo de recursos.	Respuesta de los trabajadores en el proceso productivo, comprende acciones logro de metas capacidad de producir cambios de los insumos en productos, con un menor costo mínimo de empleo de recursos, y menor tiempo posible. Valora el impacto de lo que se hace del producto o servicio que se dá Satisfacción exitosa de las necesidades de los usuarios. Dar cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos planificados, impacto en el logro.	Eficiencia Eficacia Efectividad	Eficiencia <ul style="list-style-type: none"> ● Cumplir metas objetivos acciones de acuerdo al flujo de intervención. ● Empleo del tiempo. ● Puntualidad en entrega de documentos informes técnicos. ● Utilización de la tecnología. ● Uso de Recursos del CEM. Eficacia <ul style="list-style-type: none"> ● Obtener medidas de protección a usuarias. ● Informes, documentos formatos de atención. ● Cumplimiento de metas de casos mensuales. ● Informes de seguimientos. ● Atención informe casos Línea 100. Efectividad <ul style="list-style-type: none"> ● Manifestación de usuarias de satisfacción por la atención. ● Tiempo utilizado para la atención inmediata y oportuna. ● Cumplimiento de documentos informes técnicos. ● Participación en el equipo de trabajo. ● Usuarias informan Cese de violencia por parte de Agresores.

Anexo 2.

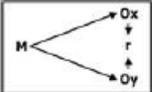
Matriz de Operacionalización de Variable N° 2.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Variable 2</p> <p>Competencias laborales.</p> <p>L. Mertens (2000)</p> <p>La Gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional.</p> <p>Pag: 14, 15.</p>	<p>Conjunto de atributos de la persona que no se limita al conocimiento sino que incluyen las habilidades, actitudes, comunicación y personalidad de manera integral reflejando las diferentes dimensiones que representa el acto de trabajar y no se limita al conocimiento.</p> <p>Relación explícita entre los atributos y el resultado o desempeño requerido</p>	<p>Conjunto de Conocimientos</p> <p>Habilidades, actitudes, valores conductas que son puestas en evidencia cuando se articulan para el logro exitoso de una actividad laboral.</p> <p>Capacidad demostrada.</p> <p>Conocimientos (sepa)</p> <p>Habilidades (Pueda)</p> <p>Actitudes (Quiera)</p>	<p>Conocimiento</p> <p>Habilidades</p> <p>Actitudes</p>	<p>Conocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos de instrumentos nacionales internacionales. • Conocimiento de los principios enfoques sobre violencia contra la mujer. • Conocimiento sobre tipos de violencia • Conocimiento sobre Protocolo de atención del CEM. • Conocimientos sobre ofimática. <p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación Asertiva. • Empatía. • Trabajo en equipo para la intervención de casos. • Ejecución de informes técnicos. • Uso de la tecnología. <p>Actitudes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso, vocación de servicio. • Motivación por el trabajo. • Responsabilidad. • Disposición para el trabajo en equipo. • Comunicación amable.

Anexo 3.

Matriz de Consistencia de la Investigación.

TÍTULO: PRODUCTIVIDAD LABORAL Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS EQUIPOS DE INTERVENCIÓN EN CENTRO DE EMERGENCIA MUJER DE SAN MARTÍN DE PORRES 2022.								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la productividad laboral y las competencias laborales en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de San Martín de Porres año 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la eficiencia y el conocimiento en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de San Martín de Porres año 2022? ¿Qué relación existe entre la eficacia y las habilidades en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de San Martín de Porres año 2022? ¿Qué relación existe entre la efectividad y la actitud en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de San Martín de Porres año 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la productividad laboral y las competencias laborales en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de San Martín de Porres año 2022.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la eficiencia y el conocimiento en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de San Martín de Porres año 2022. Determinar la relación entre la eficacia y las habilidades en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de San Martín de Porres año 2022. Determinar la relación entre la efectividad y la actitud en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de San Martín de Porres año 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la productividad laboral y las competencias laborales en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de San Martín de Porres año 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la eficiencia y el conocimiento en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de San Martín de Porres año 2022. Existe relación significativa entre la eficacia y las habilidades en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de San Martín de Porres año 2022. Existe relación significativa entre la efectividad y la actitud en los equipos de intervención en los centros de Emergencia Mujer de San Martín de Porres año 2022.</p>	Variable 1: productividad laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos	
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Cumplir metas objetivos acciones de acuerdo al flujo de intervención. Empleo del tiempo. Puntualidad en entrega de documentos informes técnicos. Utilización de la tecnología. Uso de Recursos del CEM. 	1 - 5	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	TOTAL Nivel alto 69 a 75 Nivel Medio 61 a 68 Nivel Bajo 52 a 60	
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Obtener medidas de protección a usuarias. Informes, documentos formatos de atención. Cumplimiento de metas de casos mensuales. Informes de seguimientos. Atención informe casos Línea 100. 	6 - 10			
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> Manifestación de usuarias de satisfacción por la atención. Tiempo utilizado para la atención inmediata y oportuna. Cumplimiento de documentos informes técnicos. Participación en el equipo de trabajo. Usuarias informan Cese de violencia por parte de Agresores. 	11 - 15			
			Variable 2: Competencias laborales					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos	
			Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos de instrumentos nacionales internacionales. Conocimiento de los principios enfoques sobre violencia contra la mujer. Conocimiento sobre tipo de violencia diferenciada. Conocimiento sobre Protocolo de atención del CEM. Conocimientos sobre ofimática. 	1 - 5	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	TOTAL Nivel alto 70 a 76 Nivel Medio 63 a 69 Nivel Bajo 55 a 62	
			Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación Asertiva. Empatía. Trabajo en equipo para la intervención de casos. Ejecución de informes técnicos. Uso de la tecnología. 	6 - 10			
			Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso, vocación de servicio. Motivación por el trabajo. Responsabilidad. Disposición para el trabajo en equipo. Comunicación amable. 	11 - 15			

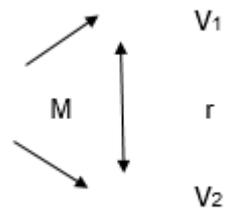
METODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	ESTADÍSTICA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>TIPO Investigación básica</p> <p>NIVEL: Descriptivo- Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental: Transversal.</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo. El diseño planteado es esquematizado como sigue:</p>  <p>Dónde: M: Muestra en la que se realiza el estudio Ox: Variable Productividad laboral Oy: Variable Competencias laborales r: Relación entre Ox y Oy.</p>	<p>Población: La población estuvo conformada por 30 profesionales que intervenían en los centros de emergencia mujer de San Martin de Porres 2022</p> <p>Muestra: 28 profesionales de los Centros de emergencia Mujer del distrito de San Martin de Porres</p>	<p>Para el análisis de datos se empleará el modelo estadístico matemático el cual se refiere a las técnicas investigativas que se utilizarán para analizar, interpretar y representar los datos recolectados con la finalidad de establecer los resultados fehacientes mediante la estadística y se procederá mediante la organización y ordenamiento de los datos recopilados a través de las encuestas. Par ello se trabajará el programa estadístico SPSS, versión 27.</p>	<p>continuación:</p> <p>Técnica : La encuesta Instrumento : Cuestionario Nombre : Cuestionario de productividad laboral Autor : Juan Sullón Velasquez Año : 2022 Extensión : Consta de 15 ítems Significación: El Cuestionario contiene tres dimensiones. La dimensión (I) Eficiencia consta de 5 indicadores, de 5 ítems en total. La dimensión (II) Eficacia, consta de 5 indicadores de cinco ítems en total, la dimensión (III) Efectividad consta de cinco indicadores de ocho ítems en total. Puntuación : La escala de medición del cuestionario es de tipo Likert, las respuestas que los profesionales pueden entregar ante cada afirmación son las siguientes: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Duración : 10 minutos. Aplicación : Toda la muestra. Administración: Una sola vez en un determinado momento.</p> <p>Variable 2: Competencias Laborales su ficha técnica es la que se expone a continuación:</p> <p>Técnica : La Encuesta Instrumento : Cuestionario Nombre : Cuestionario de competencias laborales. Autor : Juan Sullón Velasquez. Año : 2022 Extensión : Consta de 15 ítems. Significación: El cuestionario contiene tres dimensiones. La dimensión (I) Conocimiento consta de 5 ítems en total. La dimensión II Habilidades Consta de 5 ítems. La dimensión (III) Actitudes Consta de cinco ítems en total. Puntuación : La escala de medición del cuestionario es de tipo Likert las respuestas que los profesionales pueden entregar ante cada afirmación son las siguientes: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5) Duración : 10 minutos. Aplicación : Toda la muestra, Administración: Una sola vez en un determinado momento</p>

Anexo 4.

Diseño de investigación.

La Investigación es descriptiva, no experimental, transversal de diseño correlacional de acuerdo con Hernández & Mendoza es aquel estudio que se ejecuta sin llevar a cabo ningún tipo de cambio en las variables de tal manera que se pueda acceder a ellas, tal cual se encuentran en el ámbito natural, posteriormente se hagan el análisis y conclusiones. Es descriptiva correlacional Permite conocer la relación vinculación entre dos o más variables, categorías o conceptos se mide cada una de las variables posteriormente se describe, cuantifican y analizan su grado de asociación en un determinado momento del tiempo.

El siguiente Esquema corresponde a este tipo de diseño



Donde:

M: Trabajadores profesionales: Psicólogo, Trabajador Social, Abogado de los Centros de emergencia Mujer del distrito de San Martín de Porres año 2022.

V1: Productividad Laboral

V2: Competencias Laborales

r: Relación.

Anexo 5.

Cálculo de la muestra.

Según Hernández et al., (2014). Población es el Universo de sujetos que poseen características concordantes con el objeto de estudio. En esa orientación se aplica la teoría del muestreo para obtener el tamaño de la muestra utilizando el muestreo aleatorio simple se tiene la siguiente formula.

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

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población = 30

α = nivel de significación de la prueba = 0.05

Z= Valor de la variable normal estándar = 1.96

p= Prevalencia favorable de la variable de estudio = 0.5

q= Prevalencia no favorable de la variable de estudio = 0.5

E= Error de precisión = 0.0105

Tabla 1.

Población de estudio de los Centros de Emergencia Mujer San Martín de Porres.

Profesionales	f	Total
Psicólogos	11	11
Abogados	11	11
Trabajadores sociales	08	08
Total	30	30

Fuente elaboración propia.

Remplazando los valores de las fórmulas con cifras numéricas.

$$\frac{30 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (30 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 28$$

n = 30 es el tamaño de la muestra

De todo ello se obtuvo una muestra estratificada muestral, estableciéndose las unidades muestrales para cada tipo de colaborador.

Tabla 2.

Muestra de estudio de los Centros de Emergencia Mujer San Martín de Porres.

Profesionales	f	Total
Psicólogos	11	11
Abogados	11	11
Trabajadores sociales	06	06
Total	28	28

Fuente elaboración propia.

Anexo 6.

Carta Solicitud de Investigación al Programa AURORA del MIMP.



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 7 de julio de 2022

Licenciada:

María Alejandra Carbajal Requena

Asistente en Investigación de la Subunidad de Gestión de la Evidencia y Conocimiento (SGEC) del Programa Nacional AURORA.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla y presentarme desde la Universidad Cesar Vallejo sede Callao en calidad de jefe de la Escuela de posgrado, así mismo agradecerle por el apoyo otorgado a nuestro estudiante de la Maestría en gestión pública: Licenciado Juan Sullón Velasquez, identificado con DNI N° 09734500 y con código de matrícula N° 7002318410 ; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, para la obtención del grado de MAESTRO, con su tesis con la denominación de su trabajo de investigación titulado:

Productividad Laboral y Competencias Laborales en los equipos de Intervención en centros de Emergencia Mujer de San Martín de Porres 2022

Con fines de investigación académica, el proyecto está aprobado, inscrito en la Universidad, e instrumentos de recojo de información; solicito a su digna persona otorgar el permiso correspondiente al estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, permitiendo desarrollar su trabajo de investigación, el alumno alcanzará bajo compromiso los resultados de este estudio a su despacho, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de su asesora.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Beatriz Panche Rodríguez
Jefe de Unidad de Posgrado
Filial-Callao

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 7.

Carta Respuesta de Aprobación de Investigación.



Lima, 21 de Julio del 2022

OFICIO N° D000064-2022-MIMP-AURORA-UPPM

Señor
JUAN SULLÓN VELASQUEZ
juansv@gmail.com

Presente.-

- ASUNTO :** Opinión favorable de autorización para aplicar cuestionarios a los profesionales del CEM San Martín de Porres, CEM en Comisaría Condevilla y CEM en Comisaría San Martín de Porres de Lima Metropolitana
- REFERENCIA :** Solicitud de Juan Sullón Velásquez (01JUL2022)
Exp. 2022-0011339

De mi consideración:

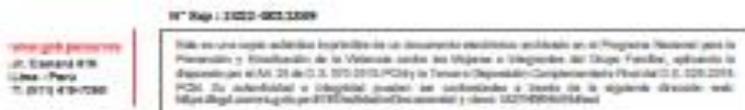
Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, en atención al documento de la referencia, se adjunta el Informe N° D000047-2022-MIMP-AURORA-SGEC-MCR, emitido por la Subunidad de Gestión de la Evidencia y Conocimiento de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Programa Nacional Aurora; mediante el cual se brinda opinión técnica favorable al pedido de autorización para aplicar cuestionarios a los profesionales del CEM San Martín de Porres, CEM en Comisaría Condevilla y CEM en Comisaría San Martín de Porres de Lima Metropolitana.

Al respecto, este Despacho autoriza lo solicitado, previo cumplimiento de las indicaciones vertidas en el referido informe, el cual se acompaña al presente para su conocimiento y fines pertinentes.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para manifestarle mi especial estima y deferencia.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
MARIA ANTONIETA EGOAVIL MAYORCA
DIRECTOR/A (a)
UNIDAD DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y
MODERNIZACIÓN



Anexo 8. Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas. Experto N° 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN: EFICACIA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Para el logro de las metas y objetivos, Conoce, comprende y realiza todas las acciones del flujo de intervención En el primer nivel de atención, segundo y tercer nivel de atención.	X		X		X		
2	En las horas de trabajo Coordinan y analizan los casos, con sus compañeros del equipo técnico, para la toma de decisiones oportuna e inmediata que favorezca la atención a la víctima.	X		X		X		
3	Logra entregar a tiempo los informes técnicos, documentación para ser compartidas con otras áreas de atención en el CEM.	X		X		X		
4	Para agilizar el trabajo Hace uso de la tecnología, computadora, ofimática office, WhatsApp, celular).	X		X		X		
5	Cuenta con mobiliario, ambiente físico limpio, apropiado, luz ventilación para la realización de sus labores.	X		X		X		
DIMENSIÓN: EFICIENCIA								
6	Como resultado de su trabajo, cada una de las usuarias atendidas patrocinadas por el CEM, obtienen medidas de protección o medidas cautelares.	X		X		X		
7	Los casos atendidos de víctimas, cuentan con ficha de atención documentación completa, informes, gestiones, acciones realizadas que se han generado en el proceso de flujo de atención.	X		X		X		
8	Se alcanza el objetivo de atender la cantidad de número de casos, de atenciones a víctimas durante el mes, recomendados por la central. (programa AURORA)	X		X		X		
9	Se alcanza el objetivo de realizar seguimiento de los casos atendidos, por parte del equipo interdisciplinario de intervención.	X		X		X		
10	Se alcanza la meta de atender, responder los casos de violencia derivados por el servicio Línea 100.	X		X		X		
DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD								
11	Con la labor que realiza, Las usuarias le manifiestan sentirse conformes, satisfechas en sus necesidades	X		X		X		
12	Dedica más tiempo que el que le indica su horario de trabajo para la realización de atenciones inmediatas y oportunas a las víctimas de violencia.	X		X		X		
13	Cumple con entregar informes técnicos, documentación importante a la brevedad de tiempo posible no afectando la cadena de atención por áreas.	X		X		X		
14	El trabajo en equipo, colaborativo, coordinado, me permite cumplir con los objetivos metas, resultados deseados.	X		X		X		
15	Las usuarias Informan que ha cesado la violencia por parte del agresor, cuentan con medidas de protección saben cómo activarlas, a donde recurrir, expresan que cuentan con el respaldo en cualquier momento del equipo de intervención del CEM.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORALES.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS								
1	Conoce y se apoya del Marco normativo Derechos procedimientos de atención de víctimas de violencia Instrumentos nacionales e internacionales ley 30364, guía de atención de usuarias para cumplir sus funciones y/o tareas	X		X		X		
2	Tiene conocimientos y se apoya en los principios, enfoques de acuerdo a la ley 30364, tipos de violencia, (física, Psicológica, sexual, Patrimonial) contra las mujeres, personas integrantes del grupo familiar: niñas, niños, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, para realizar su tarea	X		X		X		
3	Tiene conocimientos para definir las acciones inmediatas considerando el tipo de violencia (física, Psicológica, sexual, Patrimonial) para la adecuada atención de víctimas de violencia	X		X		X		
4	Tiene conocimiento del Protocolo de atención del centro de emergencia Mujer para definir, procedimientos, acciones del primer nivel, segundo nivel, para los casos de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar	X		X		X		
5	Tiene conocimientos y aprovecha la tecnología, internet, WhatsApp (Ofimática, Word, Excel, PPT) para cumplir funciones y tareas	X		X		X		
DIMENSIÓN: HABILIDADES								
6	En las atenciones, orientación Interactúa con las usuarias con calma, respeto, permitiendo la libre expresión de ideas sentimientos necesidades.	X		X		X		
7	En las atenciones, me pongo en el lugar de la víctima, comprendo, sus emociones, sentimientos, dolor necesidades	X		X		X		
8	El trabajo en equipo, colaborativo, coordinado, me permite un mejor análisis, resolución de problemas, cumplimiento con los objetivos metas, en beneficio de las usuarias	X		X		X		
9	Soy capaz de construir redactar documentos técnicos informes, correctamente con facilidad	X		X		X		
10	Soy hábil para la utilización de recursos tecnológicos (internet, ofimática, WhatsApp).	X		X		X		
DIMENSIÓN: ACTITUDES								
11	Me siento comprometido, (a) con mi trabajo me gusta abordar casos de violencia hacia la mujer e integrantes del grupo familiar.	X		X		X		
12	Estoy motivado, con el trabajo que realizo.	X		X		X		
13	Soy responsable para el cumplimiento de mis actividades.	X		X		X		
14	Estoy aperturado, disponible, colaborativo para desarrollar actividades, con el equipo de trabajo interdisciplinario del Centro de Emergencia Mujer.	X		X		X		
15	Mantengo una comunicación amable, cordial, sincera, con los integrantes del equipo de intervención interdisciplinario y con las usuarias del CEM.	X		X		X		

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Gonzalo Ricardo Alegria Varona DNI: 06513752

Especialidad del validador: Dr. Economista | Gestión Publica

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 26 de junio del 2022



GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA
DNI 06513752

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN: EFICACIA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Para el logro de las metas y objetivos, Conoce, comprende y realiza todas las acciones del flujo de intervención En el primer nivel de atención, segundo y tercer nivel de atención.	X		X		X		
2	En las horas de trabajo Coordinan y analizan los casos, con sus compañeros del equipo técnico, para la toma de decisiones oportuna e inmediata que favorezca la atención a la víctima.	X		X		X		
3	Logra entregar a tiempo los informes técnicos, documentación para ser compartidas con otras áreas de atención en el CEM.	X		X		X		
4	Para agilizar el trabajo Hace uso de la tecnología, computadora, ofimática office, WhatsApp, celular).	X		X		X		
5	Cuenta con mobiliario, ambiente físico limpio, apropiado, luz ventilación para la realización de sus labores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: EFICIENCIA							
6	Como resultado de su trabajo, cada una de las usuarias atendidas patrocinadas por el CEM, obtienen medidas de protección o medidas cautelares.	X		X		X		
7	Los casos atendidos de víctimas, cuentan con ficha de atención documentación completa, informes, gestiones, acciones realizadas que se han generado en el proceso de flujo de atención.	X		X		X		
8	Se alcanza el objetivo de atender la cantidad de número de casos, de atenciones a víctimas durante el mes, recomendados por la central. (programa AURORA)	X		X		X		
9	Se alcanza el objetivo de realizar seguimiento de los casos atendidos, por parte del equipo interdisciplinario de intervención.	X		X		X		
10	Se alcanza la meta de atender, responder los casos de violencia derivados por el servicio Línea 100.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD							
11	Con la labor que realiza, Las usuarias le manifiestan sentirse conformes, satisfechas en sus necesidades	X		X		X		
12	Dedica más tiempo que el que le indica su horario de trabajo para la realización de atenciones inmediatas y oportunas a las víctimas de violencia.	X		X		X		
13	Cumple con entregar informes técnicos, documentación importante a la brevedad de tiempo posible no afectando la cadena de atención por áreas.	X		X		X		
14	El trabajo en equipo, colaborativo, coordinado, me permite cumplir con los objetivos metas, resultados deseados.	X		X		X		
15	Las usuarias Informan que ha cesado la violencia por parte del agresor, cuentan con medidas de protección saben cómo activarlas, a donde recurrir, expresan que cuentan con el respaldo en cualquier momento del equipo de intervención del CEM.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORALES.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS							
1	Conoce y se apoya del Marco normativo Derechos procedimientos de atención de víctimas de violencia Instrumentos nacionales e internacionales ley 30364, guía de atención de usuarias para cumplir sus funciones y/o tareas	X		X		X		
2	Tiene conocimientos y se apoya en los principios, enfoques de acuerdo a la ley 30364, tipos de violencia, (física, Psicológica, sexual, Patrimonial) contra las mujeres, personas integrantes del grupo familiar: niñas, niños, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, para realizar su tarea	X		X		X		
3	Tiene conocimientos para definir las acciones inmediatas considerando el tipo de violencia (física, Psicológica, sexual, Patrimonial) para la adecuada atención de víctimas de violencia	X		X		X		
4	Tiene conocimiento del Protocolo de atención del centro de emergencia Mujer para definir, procedimientos, acciones del primer nivel, segundo nivel, para los casos de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar	X		X		X		
5	Tiene conocimientos y aprovecha la tecnología, internet, WhatsApp (Ofimática, Word, Excel, PPT) para cumplir funciones y tareas	X		X		X		
	DIMENSIÓN: HABILIDADES							
6	En las atenciones, orientación Interactúa con las usuarias con calma, respeto, permitiendo la libre expresión de ideas sentimientos necesidades.	X		X		X		
7	En las atenciones, me pongo en el lugar de la víctima, comprendo, sus emociones, sentimientos, dolor necesidades	X		X		X		
8	El trabajo en equipo, colaborativo, coordinado, me permite un mejor análisis, resolución de problemas, cumplimiento con los objetivos metas, en beneficio de las usuarias	X		X		X		
9	Soy capaz de construir redactar documentos técnicos informes, correctamente con facilidad	X		X		X		
10	Soy hábil para la utilización de recursos tecnológicos (internet, ofimática, WhatsApp).	X		X		X		
	DIMENSIÓN: ACTITUDES							
11	Me siento comprometido, (a) con mi trabajo me gusta abordar casos de violencia hacia la mujer e integrantes del grupo familiar.	X		X		X		
12	Estoy motivado, con el trabajo que realizo.	X		X		X		
13	Soy responsable para el cumplimiento de mis actividades.	X		X		X		
14	Estoy aperturado, disponible, colaborativo para desarrollar actividades, con el equipo de trabajo interdisciplinario del Centro de Emergencia Mujer.	X		X		X		
15	Mantengo una comunicación amable, cordial, sincera, con los integrantes del equipo de intervención interdisciplinario y con las usuarias del CEM.	X		X		X		

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): sí hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Gregorio Paucar Llanos DNI: 25691179

Especialidad del validador: Economista.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 26 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas. Experto N° 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: EFICACIA								
1	Para el logro de las metas y objetivos, Conoce, comprende y realiza todas las acciones del flujo de intervención En el primer nivel de atención, segundo y tercer nivel de atención.	X		X		X		
2	En las horas de trabajo Coordinan y analizan los casos, con sus compañeros del equipo técnico, para la toma de decisiones oportuna e inmediata que favorezca la atención a la víctima.	X		X		X		
3	Logra entregar a tiempo los informes técnicos, documentación para ser compartidas con otras áreas de atención en el CEM.	X		X		X		
4	Para agilizar el trabajo Hace uso de la tecnología, computadora, ofimática office, WhatsApp, celular).	X		X		X		
5	Cuenta con mobiliario, ambiente físico limpio, apropiado, luz ventilación para la realización de sus labores.	X		X		X		
DIMENSIÓN: EFICIENCIA								
6	Como resultado de su trabajo, cada una de las usuarias atendidas patrocinadas por el CEM, obtienen medidas de protección o medidas cautelares.	X		X		X		
7	Los casos atendidos de víctimas, cuentan con ficha de atención documentación completa, informes, gestiones, acciones realizadas que se han generado en el proceso de flujo de atención.	X		X		X		
8	Se alcanza el objetivo de atender la cantidad de número de casos, de atenciones a víctimas durante el mes, recomendados por la central. (programa AURORA)	X		X		X		
9	Se alcanza el objetivo de realizar seguimiento de los casos atendidos, por parte del equipo interdisciplinario de intervención.	X		X		X		
10	Se alcanza la meta de atender, responder los casos de violencia derivados por el servicio Línea 100.	X		X		X		
DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD								
11	Con la labor que realiza, Las usuarias le manifiestan sentirse conformes, satisfechas en sus necesidades	X		X		X		
12	Dedica más tiempo que el que le indica su horario de trabajo para la realización de atenciones inmediatas y oportunas a las víctimas de violencia.	X		X		X		
13	Cumple con entregar informes técnicos, documentación importante a la brevedad de tiempo posible no afectando la cadena de atención por áreas.	X		X		X		
14	El trabajo en equipo, colaborativo, coordinado, me permite cumplir con los objetivos metas, resultados deseados.	X		X		X		
15	Las usuarias Informan que ha cesado la violencia por parte del agresor, cuentan con medidas de protección saben cómo activarlas, a donde recurrir, expresan que cuentan con el respaldo en cualquier momento del equipo de intervención del CEM.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORALES.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Conoce y se apoya del Marco normativo Derechos procedimientos de atención de víctimas de violencia Instrumentos nacionales e internacionales ley 30364, guía de atención de usuarias para cumplir sus funciones y/o tareas	X		X		X		
2	Tiene conocimientos y se apoya en los principios, enfoques de acuerdo a la ley 30364, tipos de violencia, (física, Psicológica, sexual, Patrimonial) contra las mujeres, personas integrantes del grupo familiar: niñas, niños, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, para realizar su tarea	X		X		X		
3	Tiene conocimientos para definir las acciones inmediatas considerando el tipo de violencia (física, Psicológica, sexual, Patrimonial) para la adecuada atención de víctimas de violencia	X		X		X		
4	Tiene conocimiento del Protocolo de atención del centro de emergencia Mujer para definir, procedimientos, acciones del primer nivel, segundo nivel, para los casos de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar	X		X		X		
5	Tiene conocimientos y aprovecha la tecnología, internet, WhatsApp (Ofimática, Word, Excel, PPT) para cumplir funciones y tareas	X		X		X		
DIMENSIÓN: HABILIDADES								
6	En las atenciones, orientación Interactúa con las usuarias con calma, respeto, permitiendo la libre expresión de ideas sentimientos necesidades.	X		X		X		
7	En las atenciones, me pongo en el lugar de la víctima, comprendo, sus emociones, sentimientos, dolor necesidades	X		X		X		
8	El trabajo en equipo, colaborativo, coordinado, me permite un mejor análisis, resolución de problemas, cumplimiento con los objetivos metas, en beneficio de las usuarias	X		X		X		
9	Soy capaz de construir redactar documentos técnicos informes, correctamente con facilidad	X		X		X		
10	Soy hábil para la utilización de recursos tecnológicos (internet, ofimática, WhatsApp).	X		X		X		
DIMENSIÓN: ACTITUDES								
11	Me siento comprometido, (a) con mi trabajo me gusta abordar casos de violencia hacia la mujer e integrantes del grupo familiar.	X		X		X		
12	Estoy motivado, con el trabajo que realizo.	X		X		X		
13	Soy responsable para el cumplimiento de mis actividades.	X		X		X		
14	Estoy aperturado, disponible, colaborativo para desarrollar actividades, con el equipo de trabajo interdisciplinario del Centro de Emergencia Mujer.	X		X		X		
15	Mantengo una comunicación amable, cordial, sincera, con los integrantes del equipo de intervención interdisciplinario y con las usuarias del CEM.	X		X		X		

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **sí hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Beatriz Panche Rodríguez DNI: 09586832

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 26 de junio del 2022



Beatriz Panche Rodríguez
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial - Callao

Firma del Experto Informante.

Anexo 9.

Cuestionario de productividad laboral.

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIONES:

Estimada (o) participante este cuestionario tiene como objetivo conocer la productividad vinculada al trabajo que realiza, en el Centro de Emergencia Mujer, las preguntas tiene por finalidad recoger información sobre la Eficiencia, eficacia y efectividad.

La información que se recoja será confidencial y utilizada para fines académicos

DATOS GENERALES

Sexo:..... Edad:.....

Sede de trabajo:.....

Puesto de trabajo:.....

Conteste las preguntas con sinceridad marcando con un aspa (X), la alternativa adecuada para usted.

Valoración:

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

N°	EFICIENCIA	1	2	3	4	5	Puntaje
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
1	Para el logro de las metas y objetivos, Conoce comprende y realiza todas las acciones del flujo de intervención En el primer nivel de atención, segundo y tercer nivel de atención.						
2	En las horas de trabajo coordinan y analizan los casos, con sus compañeros del equipo técnico, para la toma de decisiones oportuna e inmediata que favorezca la atención a la víctima.						
3	Logra entregar a tiempo los informes técnicos, documentación para ser compartidas con otras áreas de atención en el CEM.						

4	Para agilizar el trabajo Hace uso de la tecnología, computadora, ofimática office, WhatsApp, celular)						
5	Cuenta con mobiliario, ambiente físico limpio, apropiado, luz ventilación para la realización de sus labores.						
EFICACIA		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	Puntaje
6	Como resultado de su trabajo, cada una de las usuarias atendidas patrocinadas por el CEM, obtienen medidas de protección o medidas cautelares.						
7	Los casos atendidos de víctimas, cuentan con ficha de atención, documentación completa, informes, gestiones, acciones realizadas que se han generado en el proceso de flujo de atención.						
8	Se alcanza el objetivo de atender la cantidad de número de casos, de atenciones a víctimas durante el mes, recomendados por la central. (programa AURORA)						
09	Se alcanza el objetivo de realizar seguimiento de los casos atendidos, por parte del equipo interdisciplinario de intervención						
10	Se alcanza la meta de atender, responder los casos de violencia derivados por el servicio Línea 100.						
EFFECTIVIDAD.		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	Puntaje
11	Con la labor que realiza, las usuarias le manifiestan sentirse conformes, satisfechas en sus necesidades.						
12	Dedica más tiempo que el que le indica su horario de trabajo para la realización de atenciones inmediatas y oportunas a las víctimas de violencia.						
13	Cumple con entregar informes técnicos, documentación importante a la brevedad de tiempo posible no afectando la cadena de atención por áreas.						
14	El trabajo en equipo, colaborativo, coordinado, me permite cumplir con los objetivos, metas, resultados deseados.						
15	Las usuarias informan que ha cesado la violencia por parte del agresor, cuentan con medidas de protección expresan que cuentan con el respaldo en cualquier momento del equipo de intervención del CEM.						

Muchas Gracias.

Cuestionario Competencias Laborales

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS LABORALES

INSTRUCCIONES:

Estimada (o) participante este cuestionario tiene como objetivo conocer las competencias laborales vinculadas al trabajo que realiza en el Centro de Emergencia Mujer, las preguntas tiene por finalidad recoger información sobre Conocimientos, Habilidades y actitudes.

La información que se recoja será confidencial y utilizada para fines académicos

DATOS GENERALES

Sexo:..... Edad:.....

Sede de trabajo:.....

Puesto de trabajo:.....

Conteste las preguntas con sinceridad marcando con un aspa (X), la alternativa adecuada para usted.

Valoración:

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

N°	CONOCIMIENTOS	1	2	3	4	5	Puntaje
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
1	Conoce y se apoya del Marco normativo Derechos procedimientos de atención de víctimas de violencia Instrumentos nacionales e internacionales ley 30364, guía de atención de usuarias para cumplir sus funciones y/o tareas.						
2	Tiene conocimientos y se apoya en los principios, enfoques de acuerdo a la ley 30364, tipos de violencia, (física, Psicológica, sexual, Patrimonial) contra las mujeres, personas integrantes del grupo familiar: niñas, niños, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, para realizar su tarea.						
3	Tiene conocimientos para definir las acciones inmediatas considerando el tipo de violencia (física, psicológica, sexual, Patrimonial) para la adecuada atención de víctimas de violencia.						

4	Tiene conocimiento del Protocolo de atención del centro de emergencia Mujer para definir, procedimientos, acciones del primer nivel, segundo nivel, para los casos de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar.						
5	Tiene conocimientos sobre la tecnología, internet, WhatsApp (Ofimática, Word, Excel, PPT) para cumplir funciones y tareas						
	HABILIDADES	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	Puntaje
6	En las atenciones, orientación Interactúa con las usuarias con calma, respeto, permitiendo la libre expresión de ideas sentimientos necesidades.						
7	En las atenciones, me pongo en el lugar de la víctima, comprendo, sus emociones, sentimientos, dolor necesidades						
8	El trabajo en equipo, colaborativo, coordinado, me permite un mejor análisis, resolución de problemas, cumplimiento con los objetivos y metas, en beneficio de las usuarias.						
09	Soy capaz de construir y redactar documentos técnicos informes, correctamente con facilidad.						
10	Soy hábil para la utilización de recursos tecnológicos (internet, ofimática, WhatsApp).						
	ACTITUDES	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	Puntaje
11	Me siento comprometido, (a) con mi trabajo me gusta abordar casos de violencia hacia la mujer e integrantes del grupo familiar.						
12	Estoy motivado, con el trabajo que realizo.						
13	Soy responsable para el cumplimiento de mis actividades.						
14	Estoy aperturado, disponible, colaborativo para desarrollar actividades, con el equipo de trabajo interdisciplinario del Centro de Emergencia Mujer.						
15	Mantengo una comunicación amable, cordial, sincera, con los integrantes del equipo de intervención interdisciplinario y con las usuarias del CEM.						

Muchas Gracias.

Anexo 10.

Escala: Alfa de Cronbach para Piloto de preguntas.

Se aplicó la prueba piloto, en la que participaron 12 profesionales, los datos obtenidos fueron analizados con el programa estadístico IBM SPSS 27 con el estadístico alfa de Cronbach obteniendo un resultado para la prueba de 96,5% de confiabilidad por lo que el instrumento es confiable.

Tabla 3.

Resumen de procesamiento de casos.

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4.

Estadísticas de fiabilidad Piloto.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	30

Tabla 5.

Estadísticas de elemento.

	Media	Desviación estándar	N
Cumplir metas, objetivos.	4,83	,389	12
Empleo del tiempo.	4,75	,452	12
Puntualidad.	4,83	,389	12
Uso de tecnología.	4,92	,289	12
Uso de recursos del CEM.	4,33	,778	12

Obtención de medidas de seguridad.	4,58	,515	12
Realizar informes, documentos.	4,67	,651	12
Cumplir metas mensuales.	4,25	,866	12
Informe de Seguimiento de casos.	4,00	,853	12
Atención Línea 100.	4,08	,793	12
Usuaris manifiestan satisfacción.	4,33	,778	12
Tiempo utilizado en atención inmediata oportuna.	4,17	,937	12
Cumplir con informes técnicos documentos.	4,83	,389	12
Trabajo en equipo.	4,75	,452	12
Informe Usuaris Cese de violencia.	4,25	,754	12
Conocimiento de Instrumentos Nacional e internacional.	4,67	,651	12
Conocimiento de principios enfoques sobre violencia.	4,83	,389	12
Conocimiento de los tipos de violencia	4,75	,622	12
Conocimiento sobre protocolo de atención CEM.	4,67	,651	12
Conocimiento sobre ofimática.	4,83	,577	12
Comunicación asertiva.	4,83	,389	12
Empatía.	4,67	,492	12
Trabajo en equipo para intervención de casos.	4,75	,452	12
Ejecución de informes técnicos.	4,58	,669	12
Uso de la Tecnología.	4,83	,389	12
Vocación de servicio compromiso.	4,83	,389	12
Motivación por el trabajo.	4,75	,452	12
Responsabilidad.	4,92	,289	12
Disposición para trabajar en equipo.	4,92	,289	12
Comunicación Amable.	4,92	,289	12

Tabla 6.*Estadísticas de total de elementos.*

	Media	Varianza	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach
Cumplir metas, objetivos.	134,50	142,273	,666	,965
Empleo del tiempo.	134,58	140,083	,777	,964
Puntualidad.	134,50	140,636	,847	,964
Uso de tecnología.	134,42	142,811	,828	,964
Uso de recursos del CEM.	135,00	139,455	,465	,967
Obtención de medidas de seguridad.	134,75	141,477	,560	,965
Realizar informes, documentos.	134,67	137,333	,711	,964
Cumplir metas mensuales.	135,08	132,629	,763	,964
Informe de Seguimiento de casos.	135,33	134,242	,690	,965
Atención Línea 100.	135,25	133,841	,770	,964
Usuaris manifiestan satisfacción.	135,00	134,364	,756	,964
Tiempo utilizado en atención inmediata oportuna.	135,17	137,788	,452	,968
Cumplir con informes técnicos documentos.	134,50	140,636	,847	,964
Trabajo en equipo.	134,58	140,083	,777	,964
Informe Usuaris Cese de violencia.	135,08	132,992	,865	,963

Conocimiento de Instrumentos Nacional e internacional.	134,67	135,333	,848	,963
Conocimiento de principios enfoques sobre violencia.	134,50	140,636	,847	,964
Conocimiento de los tipos de violencia.	134,58	134,992	,916	,963
Conocimiento sobre protocolo de atención CEM.	134,67	138,242	,649	,965
Conocimiento sobre ofimática.	134,50	137,182	,820	,963
Comunicación asertiva.	134,50	142,273	,666	,965
Empatía.	134,67	142,606	,490	,965
Trabajo en equipo para intervención de casos.	134,58	140,992	,690	,964
Ejecución de informes técnicos.	134,75	136,023	,778	,964
Uso de la Tecnología.	134,50	142,818	,606	,965
Vocación de servicio compromiso.	134,50	140,636	,847	,964
Motivación por el trabajo.	134,58	140,083	,777	,964
Responsabilidad.	134,42	142,811	,828	,964
Disposición para trabajar en equipo.	134,42	142,811	,828	,964
Comunicación Amable.	134,42	142,811	,828	,964

Tabla 7.

Estadísticas de escala.

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
139,33	148,606	12,190	30

Anexo 11.

Análisis Estadístico Descriptivo de la Información

Tabla 8.

Resumen de procesamiento de casos.

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	28	100,0

Tabla 9.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	30

Como el Alfa de Cronbach indica fiabilidad del Instrumento si es mayor a 0.8, entonces el resultado es 0,928 por lo tanto el instrumento de investigación es confiable.

Tabla 10.

Estadísticas de cada pregunta realizada en la presente investigación.

	Media	Desviación estándar	N
Cumplir metas, objetivos	4,64	,488	28
Empleo del tiempo	4,50	,638	28
Puntualidad	4,61	,629	28
Uso de tecnología	4,89	,315	28
Uso de recursos del CEM	4,29	,659	28
Obtención de medidas de seguridad	4,50	,577	28

Realizar informes, documentos	4,54	,637	28
Cumplir metas mensuales	4,00	,816	28
Informe de Seguimiento de casos	3,71	,713	28
Atención Línea 100	3,93	,813	28
Usuaris manifiestan satisfacción	4,25	,585	28
Tiempo utilizado en atención inmediata oportuna	3,89	,916	28
cumplir con informes técnicos documentos	4,57	,573	28
Trabajo en equipo	4,54	,576	28
Informe Usuaris Cese de violencia	4,11	,567	28
Conocimiento de Instrumentos Nacional e internacional	4,57	,573	28
Conocimiento de principios enfoques sobre violencia	4,61	,567	28
Conocimiento de los tipos de violencia	4,57	,634	28
Conocimiento sobre protocolo de atención CEM	4,61	,629	28
Conocimiento sobre ofimática.	4,82	,476	28
Comunicación asertiva	4,89	,315	28
Empatía	4,46	,637	28
Trabajo en equipo para intervención de casos	4,64	,488	28
Ejecución de informes técnicos	4,46	,637	28
Uso de la Tecnología	4,75	,518	28
Vocación de servicio compromiso	4,71	,460	28
Motivación por el trabajo	4,46	,508	28
Responsabilidad	4,68	,476	28
Disposición para trabajar en equipo	4,79	,418	28
Comunicación Amable	4,86	,356	28

Tabla 11.*Estadísticas del total de preguntas realizadas en la presente investigación.*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Cumplir metas, objetivos	130,21	96,693	,464	,927
Empleo del tiempo	130,36	93,942	,569	,926
Puntualidad	130,25	94,861	,500	,926
Uso de tecnología	129,96	98,776	,401	,928
Uso de recursos del CEM	130,57	95,661	,411	,928
Obtención de medidas de seguridad	130,36	95,053	,533	,926
Realizar informes, documentos	130,32	93,263	,627	,925
Cumplir metas mensuales	130,86	89,757	,709	,923
Informe de Seguimiento de casos	131,14	91,238	,708	,923
Atención Línea 100	130,93	90,365	,670	,924
Usuaris manifiestan satisfacción	130,61	93,507	,666	,924
Tiempo utilizado en atención inmediata oportuna	130,96	95,517	,281	,932
cumplir con informes técnicos documentos	130,29	94,138	,623	,925
Trabajo en equipo	130,32	93,411	,686	,924
Informe Usuaris Cese de violencia	130,75	93,676	,673	,924
Conocimiento de Instrumentos Nacional e internacional	130,29	93,693	,664	,924
Conocimiento de principios enfoques sobre violencia	130,25	95,231	,527	,926
Conocimiento de los tipos de violencia	130,29	92,656	,682	,924
Conocimiento sobre protocolo de atención CEM	130,25	95,009	,488	,927

Conocimiento sobre ofimática.	130,04	96,258	,525	,926
Comunicación asertiva	129,96	99,147	,341	,928
Empatía	130,39	98,099	,228	,930
Trabajo en equipo para intervención de casos	130,21	95,286	,615	,925
Ejecución de informes técnicos	130,39	94,025	,563	,926
Uso de la Tecnología	130,11	98,173	,287	,929
Vocación de servicio compromiso	130,14	97,164	,442	,927
Motivación por el trabajo	130,39	94,321	,690	,924
Responsabilidad	130,18	95,634	,594	,926
Disposición para trabajar en equipo	130,07	97,032	,508	,927
Comunicación Amable	130,00	97,630	,515	,927

Tabla 12.

Estadísticas de escala de la presente investigación.

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
134,86	101,386	10,069	30

Tabla 13.

Estadística Descriptiva para las 30 preguntas de la Variables en la presente investigación tamaño de muestra = 28.

Parte 1		Cumplir metas, objetivos	Empleo del tiempo	Puntualidad	Uso de tecnología	Uso de recursos del CEM
N	Válido	28	28	28	28	28
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		4,64	4,50	4,61	4,89	4,29
Mediana		5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
Moda		5	5	5	5	4
Desv. Desviación		,488	,638	,629	,315	,659
Varianza		,238	,407	,396	,099	,434
Rango		1	2	2	1	2

Tabla 14.

Estadística Descriptiva para las 30 preguntas de la Variables en la presente investigación tamaño de muestra = 28.

Parte 2		Obtención de medidas de seguridad	Realizar informes, documentos	Cumplir metas mensuales	Informe de Seguimiento de casos	Atención Línea 100
N	Válido	28	28	28	28	28
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		4,50	4,54	4,00	3,71	3,93
Mediana		5,00	5,00	4,00	4,00	4,00
Moda		5	5	4	3 ^a	4
Desv. Desviación		,577	,637	,816	,713	,813
Varianza		,333	,406	,667	,508	,661
Rango		2	2	3	2	3

Tabla 15.

Estadística Descriptiva para las 30 preguntas de la Variables en la presente investigación tamaño de muestra = 28.

Parte 3		Usuarías manifiestan satisfacción	Tiempo utilizado en atención inmediata oportuna	cumplir con informes técnicos documentos	Trabajo en equipo	Informe Usuarías Cese de violencia
N	Válido	28	28	28	28	28
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		4,25	3,89	4,57	4,54	4,11
Mediana		4,00	4,00	5,00	5,00	4,00
Moda		4	3	5	5	4
Desv. Desviación		,585	,916	,573	,576	,567
Varianza		,343	,840	,328	,332	,321
Rango		2	3	2	2	2

Tabla 16.

Estadística Descriptiva para las 30 preguntas de la Variables en la presente investigación tamaño de muestra = 28.

Parte 4		Conocimiento de Instrumentos Nacional e internacional	Conocimiento de principios enfoques sobre violencia	Conocimiento de los tipos de violencia	Conocimiento sobre protocolo de atención CEM	Conocimiento sobre ofimática.
N	Válido	28	28	28	28	28
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		4,57	4,61	4,57	4,61	4,82
Mediana		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Moda		5	5	5	5	5
Desv. Desviación		,573	,567	,634	,629	,476
Varianza		,328	,321	,402	,396	,226
Rango		2	2	2	2	2

Tabla 17.

Estadística Descriptiva para las 30 preguntas de la Variables en la presente investigación tamaño de muestra = 28.

Parte 5		Comunicación asertiva	Empatía	Trabajo en equipo para intervención de casos	Ejecución de informes técnicos	Uso de la Tecnología
N	Válido	28	28	28	28	28
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		4,89	4,46	4,64	4,46	4,75
Mediana		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Moda		5	5	5	5	5
Desv. Desviación		,315	,637	,488	,637	,518
Varianza		,099	,406	,238	,406	,269
Rango		1	2	1	2	2

Tabla 18.

Estadística Descriptiva para las 30 preguntas de la Variables en la presente investigación tamaño de muestra = 28.

Parte 6		Vocación de servicio compromiso	Motivación por el trabajo	Responsabi lidad	Disposición para trabajar en equipo	Comunicación Amable
N	Válido	28	28	28	28	28
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		4,71	4,46	4,68	4,79	4,86
Mediana		5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
Moda		5	4	5	5	5
Desv. Desviación		,460	,508	,476	,418	,356
Varianza		,212	,258	,226	,175	,127
Rango		1	1	1	1	1

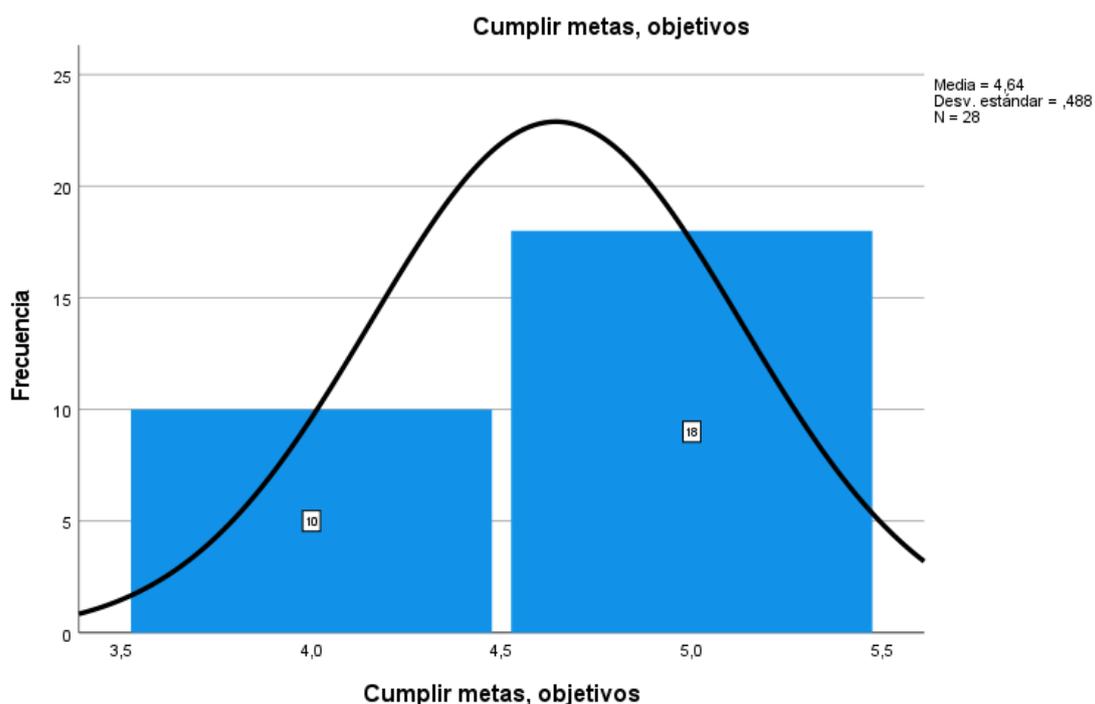
Tablas de frecuencia e Histogramas del análisis de datos

Tabla 19.

Cumplir metas, objetivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	10	35,7	35,7	35,7
	Siempre	18	64,3	64,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 1. *Histograma Cumplir metas, objetivos.*



Interpretación:

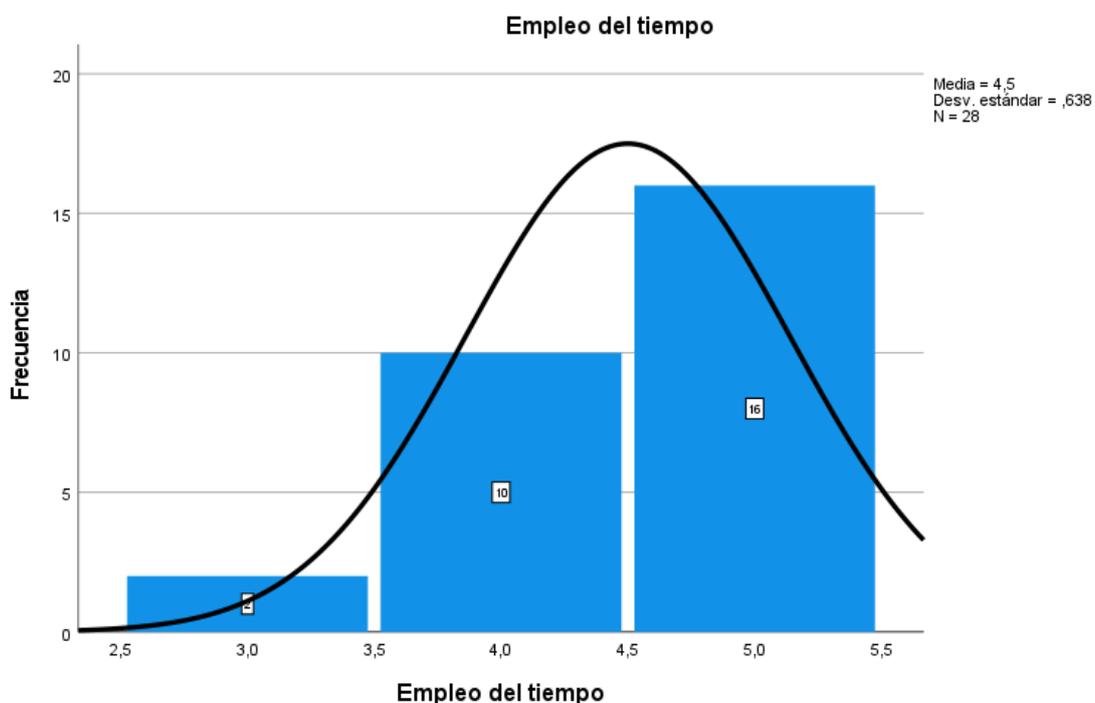
Se indagó sobre el cumplimiento de metas y objetivos y se pudo apreciar que los colaboradores manifestaron que siempre cumplían metas y objetivos en un 64% y un 36% manifestaron casi siempre cumplían metas y objetivos en el flujo de intervención, primer, segundo y tercer nivel.

Tabla 20.

Empleo del tiempo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	7,1	7,1	7,1
	Casi siempre	10	35,7	35,7	42,9
	Siempre	16	57,1	57,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 2. *Histograma Empleo del tiempo.*



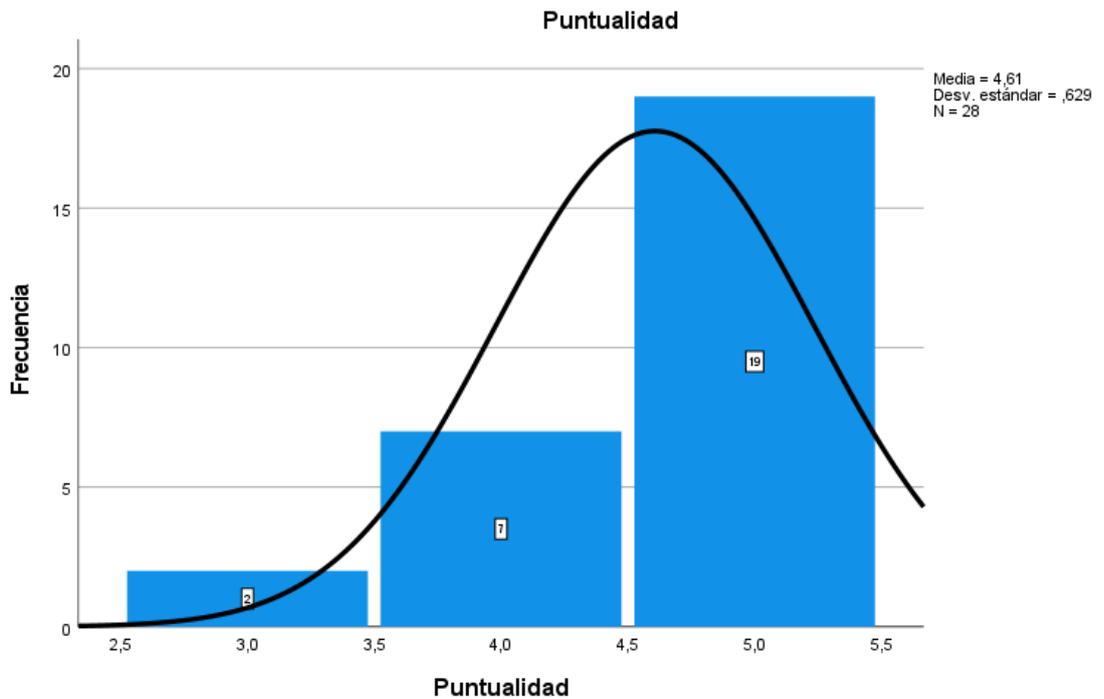
Interpretación:

Se indagó sobre el empleo del tiempo y se pudo apreciar que los colaboradores siempre y casi siempre empleaban el tiempo en un 93% para la coordinación el análisis de casos, toma de decisiones oportunas e inmediatas mientras que el 7% manifestó a veces.

Tabla 21.
Puntualidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	7,1	7,1	7,1
	Casi siempre	7	25,0	25,0	32,1
	Siempre	19	67,9	67,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 3. *Histograma Puntualidad.*



Interpretación:

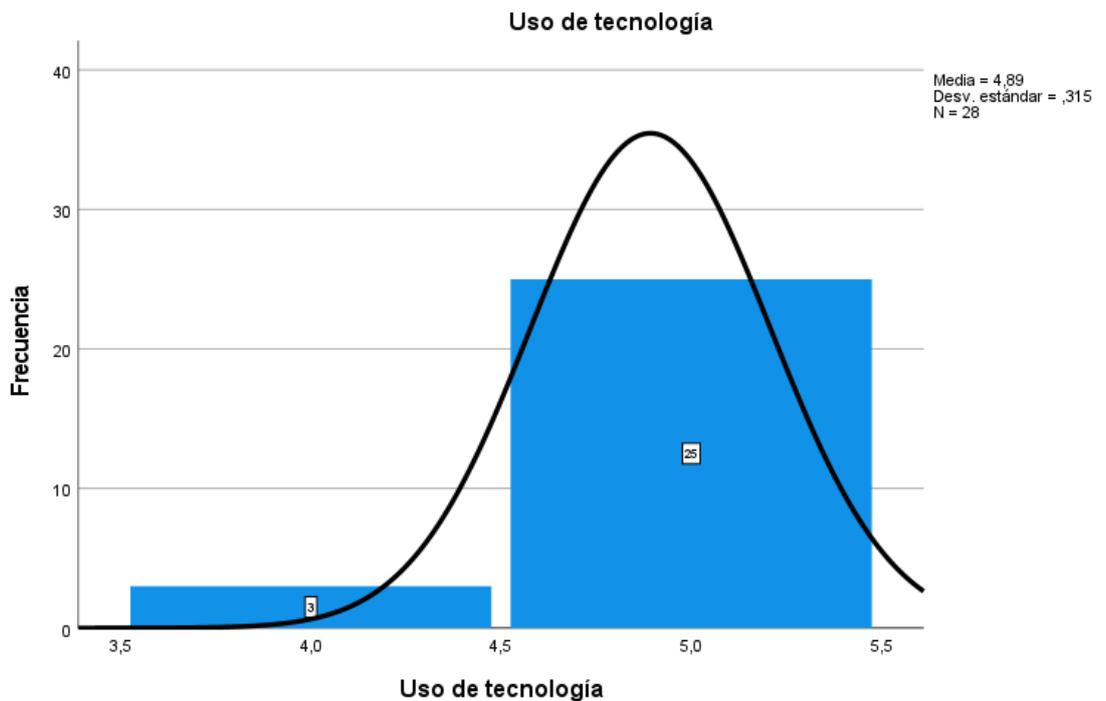
Se indagó sobre la puntualidad entrega a tiempo de informes técnicos documentación y se pudo apreciar que los colaboradores con un 93% siempre y casi siempre entregaban informes técnicos documentación de forma puntual y a tiempo mientras que el 7% a veces lo hacía.

Tabla 22.

Uso de tecnología.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	10,7	10,7	10,7
	Siempre	25	89,3	89,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 4. Histograma Uso de tecnología.



Interpretación:

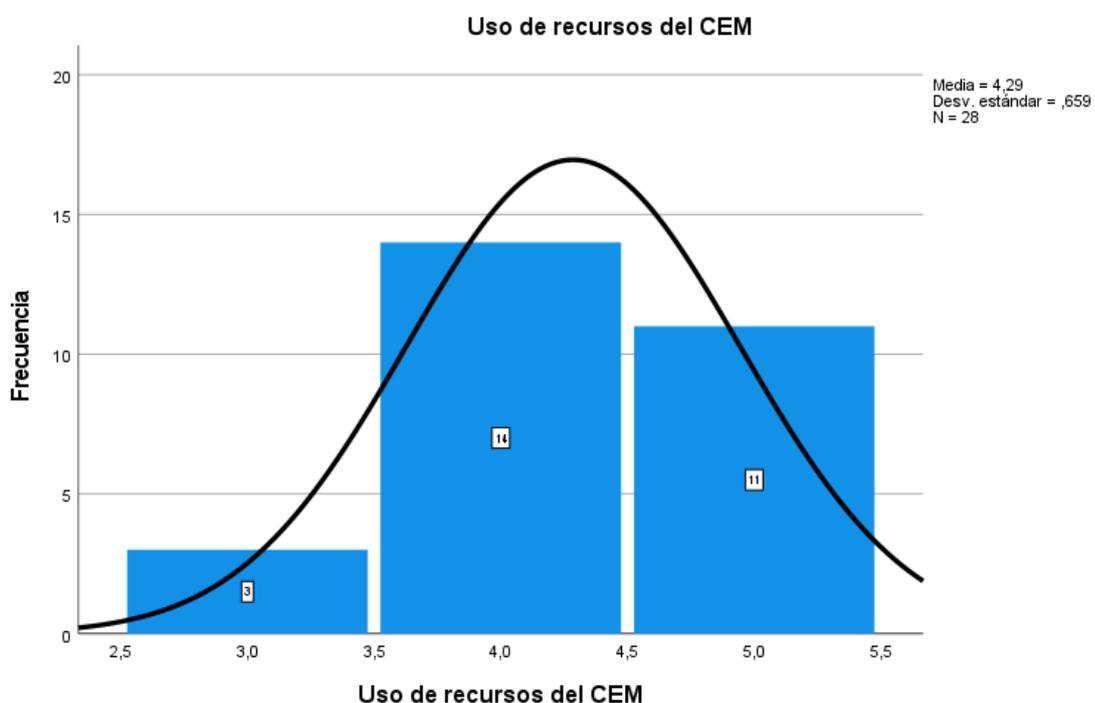
Un 100% de los colaboradores considera que siempre, casi siempre utilizan la tecnología: Computadora, Ofimática, WhatsApp, celular para agilizar el trabajo.

Tabla 23.

Uso de recursos del CEM.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	10,7	10,7	10,7
	Casi siempre	14	50,0	50,0	60,7
	Siempre	11	39,3	39,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 5. *Histograma Uso de recursos del CEM.*



Interpretación:

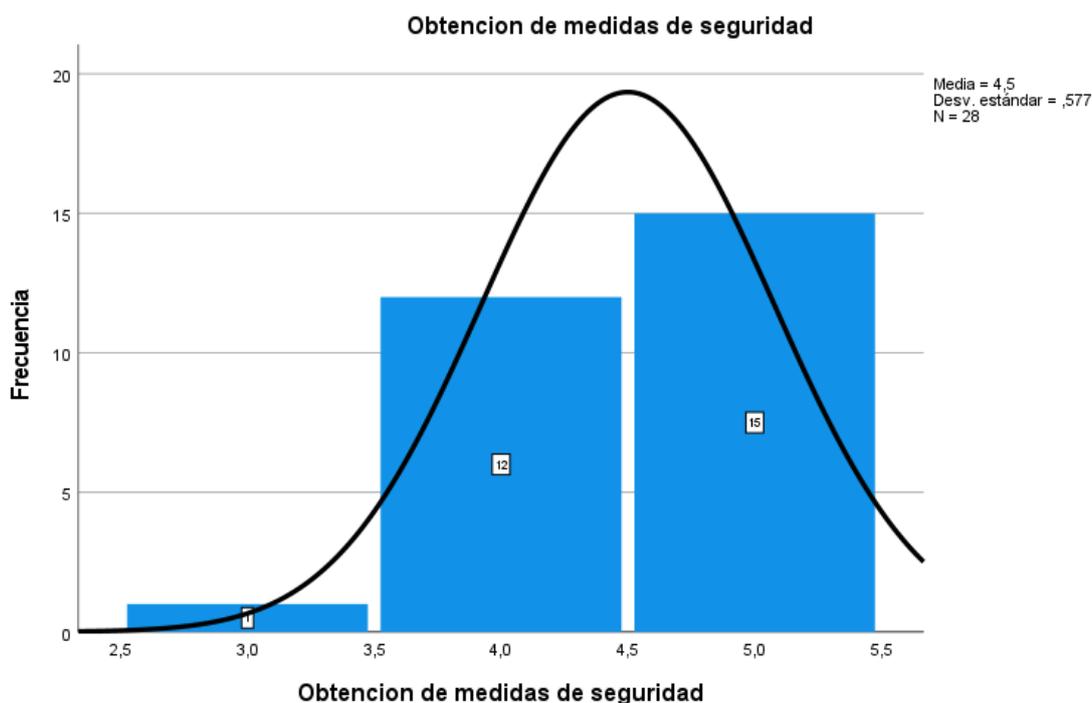
Un 89% de los colaboradores manifestaron siempre y casi siempre cuentan con mobiliario, ambiente físico limpio, luz, ventilación para la realización del trabajo, el 11% manifestó a veces respecto al uso de recursos.

Tabla 24.

Obtención de medidas de seguridad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,6	3,6	3,6
	Casi siempre	12	42,9	42,9	46,4
	Siempre	15	53,6	53,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 6. *Histograma Obtención de medidas de seguridad.*



Interpretación:

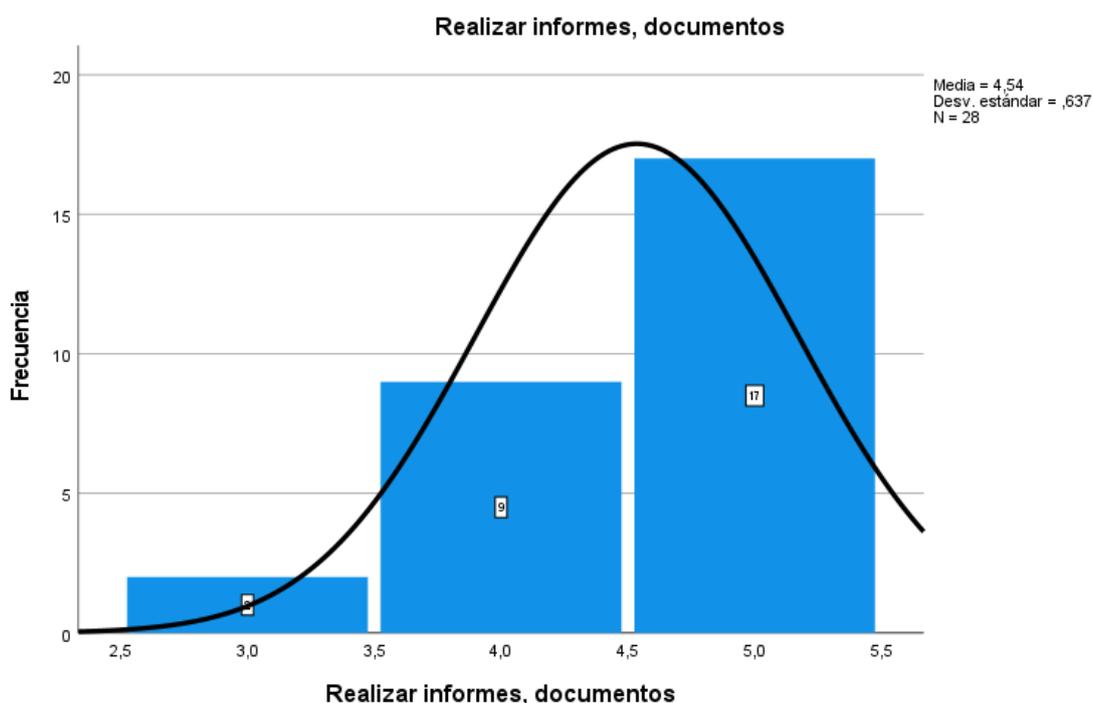
Un 96% de los colaboradores manifiestan Siempre y casi siempre como resultado de su trabajo las usuarias obtienen las medidas de protección o medidas cautelares sin embargo un 4% manifestó a veces la obtención de medidas de protección y medidas cautelares como resultado de su trabajo.

Tabla 25.

Realizar informes, documentos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	7,1	7,1	7,1
	Casi siempre	9	32,1	32,1	39,3
	Siempre	17	60,7	60,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 7. Histograma Realizar informes, documentos.



Interpretación:

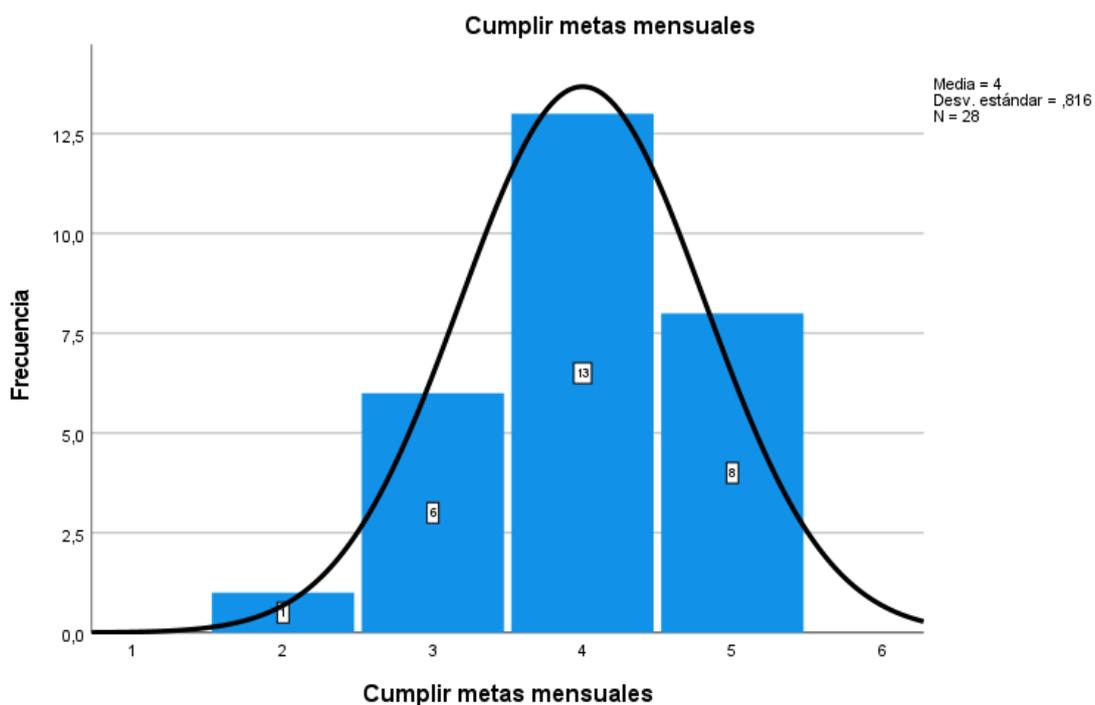
Un 93% de los colaboradores manifestaron que siempre y casi siempre las usuarias cuentan con fichas de atención, informes, documentaciones completas generadas en el proceso de atención solo el 7% manifestó a veces la usuarias cuentan fichas de atención informes documentación completas.

Tabla 26.

Cumplir metas mensuales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,6	3,6	3,6
	A veces	6	21,4	21,4	25,0
	Casi siempre	13	46,4	46,4	71,4
	Siempre	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 8. Histograma Cumplir metas mensuales.



Interpretación:

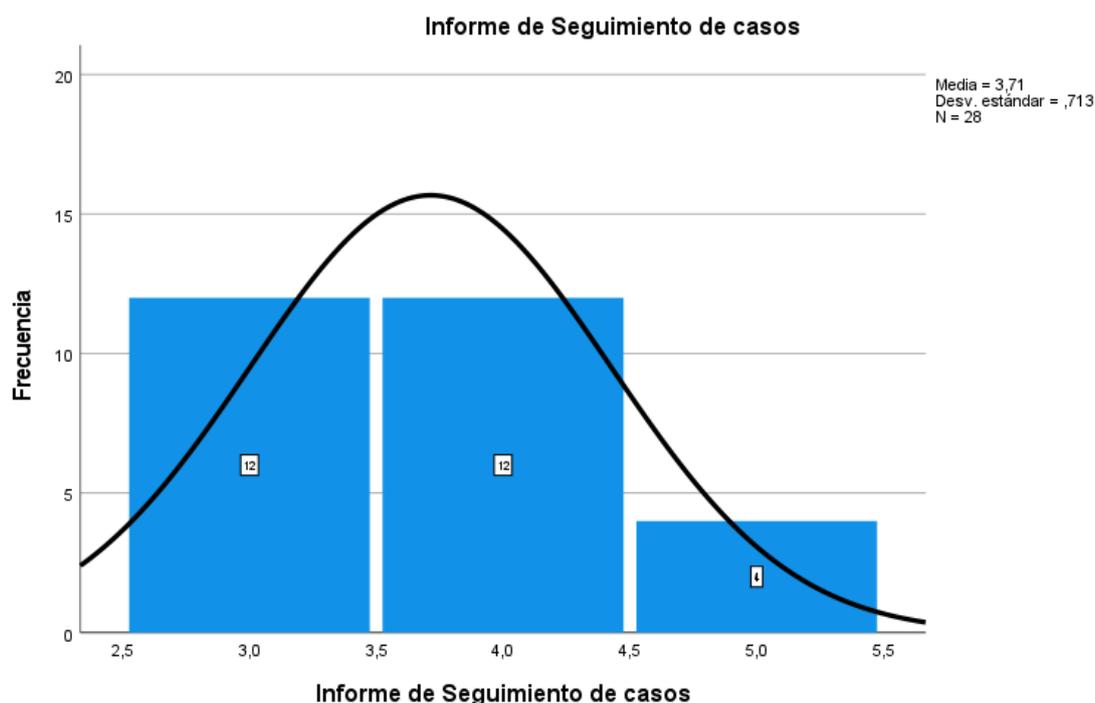
Un 75% de los colaboradores manifestaron siempre y casi siempre alcanzar metas, objetivos de cantidad de número de casos mensuales atendidos recomendados por el programa AURORA, mientras que el 4% manifestó casi nunca cumplir con el objetivo; sin embargo, un 25% refirió a veces.

Tabla 27.

Informe de Seguimiento de casos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	42,9	42,9	42,9
	Casi siempre	12	42,9	42,9	85,7
	Siempre	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 9. *Histograma Informe de Seguimiento de casos.*



Interpretación:

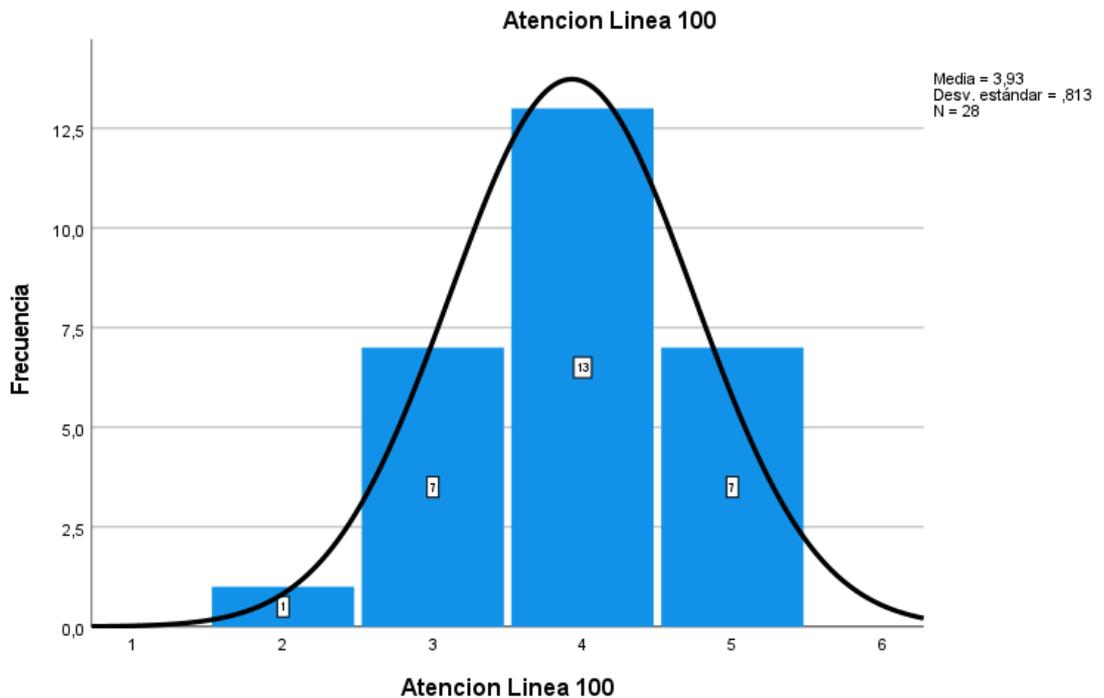
Los colaboradores opinaron en un 57% siempre y casi siempre alcanzar el objetivo de realizar seguimiento de los casos atendidos por parte del equipo interdisciplinario, el 43% respondió a veces no mostró una clara posición clara respecto al seguimiento de casos.

Tabla 28.

Atención Línea 100.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,6	3,6	3,6
	A veces	7	25,0	25,0	28,6
	Casi siempre	13	46,4	46,4	75,0
	Siempre	7	25,0	25,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 10. Histograma Atención Línea 100.



Interpretación:

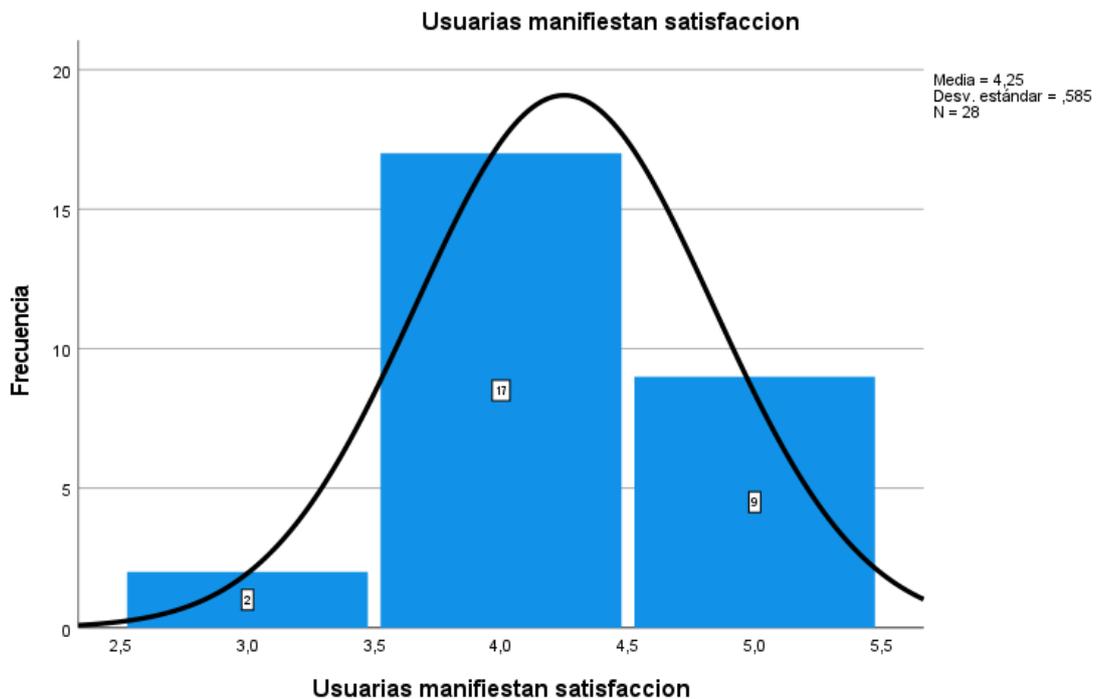
Los colaboradores opinaron en un 71% siempre y casi siempre alcanzar la meta de atender los casos de violencia derivados por el servicio Línea 100 el 25% opina a veces alcanzar la meta de atender los casos de violencia derivados por el servicio Línea 100 y el 4% refiere casi nunca.

Tabla 29.

Usuaris manifestan satisfacci3n.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje v3lido	Porcentaje acumulado
V3lido	A veces	2	7,1	7,1	7,1
	Casi siempre	17	60,7	60,7	67,9
	Siempre	9	32,1	32,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gr3fico 11. *Histograma Usuaris manifestan satisfacci3n.*



Interpretaci3n:

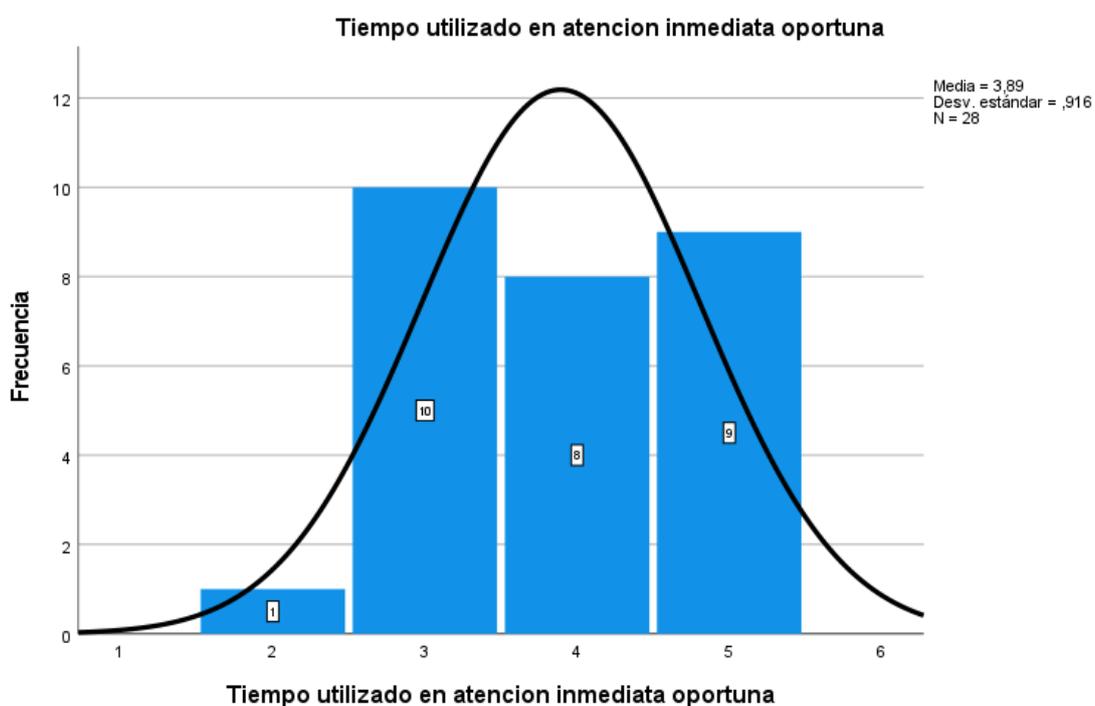
Seg3n el 93% siempre y casi siempre opinaron que las usuarias manifestan sentirse satisfechas, conformes en sus necesidades mientras que el 7% opin3 a veces las usuarias manifestan sentirse conformes o satisfechas en sus necesidades.

Tabla 30.

Tiempo utilizado en atención inmediata oportuna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,6	3,6	3,6
	A veces	10	35,7	35,7	39,3
	Casi siempre	8	28,6	28,6	67,9
	Siempre	9	32,1	32,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 12. *Histograma Tiempo utilizado en atención inmediata oportuna.*



Interpretación:

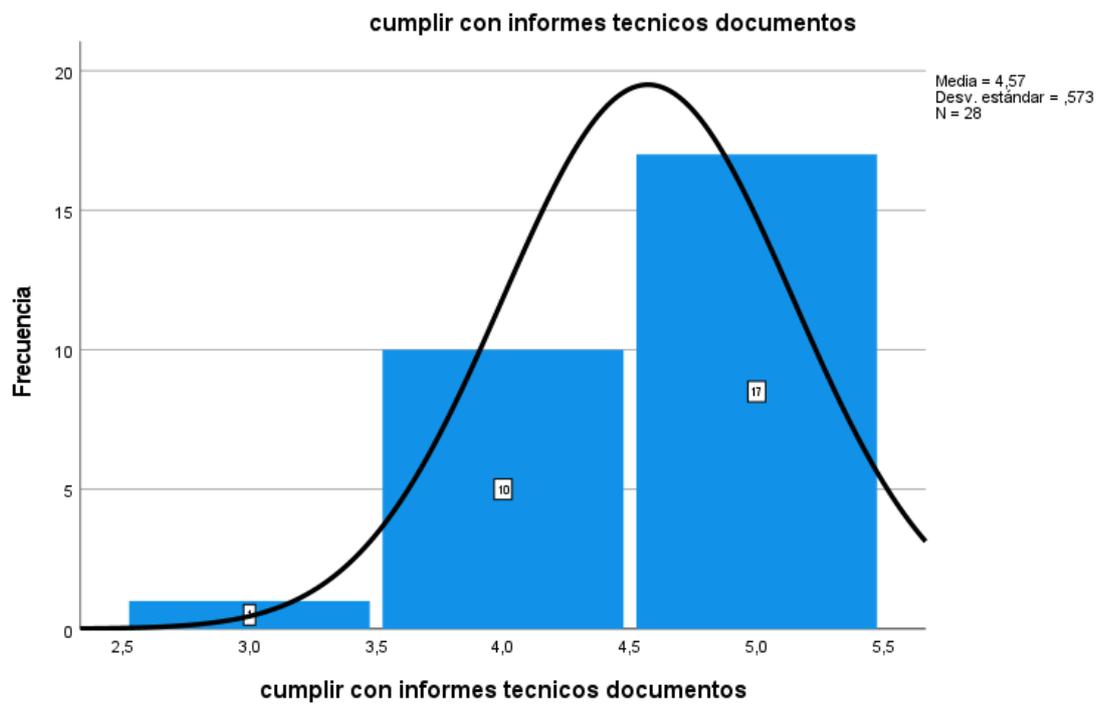
El 60% de los colaboradores opinaron siempre y casi siempre utilizan más tiempo que le indica su horario de trabajo en las atenciones en tanto el 36% refieren a veces y el 4% opina casi nunca.

Tabla 31.

Cumplir con informes técnicos documentos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,6	3,6	3,6
	Casi siempre	10	35,7	35,7	39,3
	Siempre	17	60,7	60,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 13. *Histograma cumplir con informes técnicos documentos.*



Interpretación:

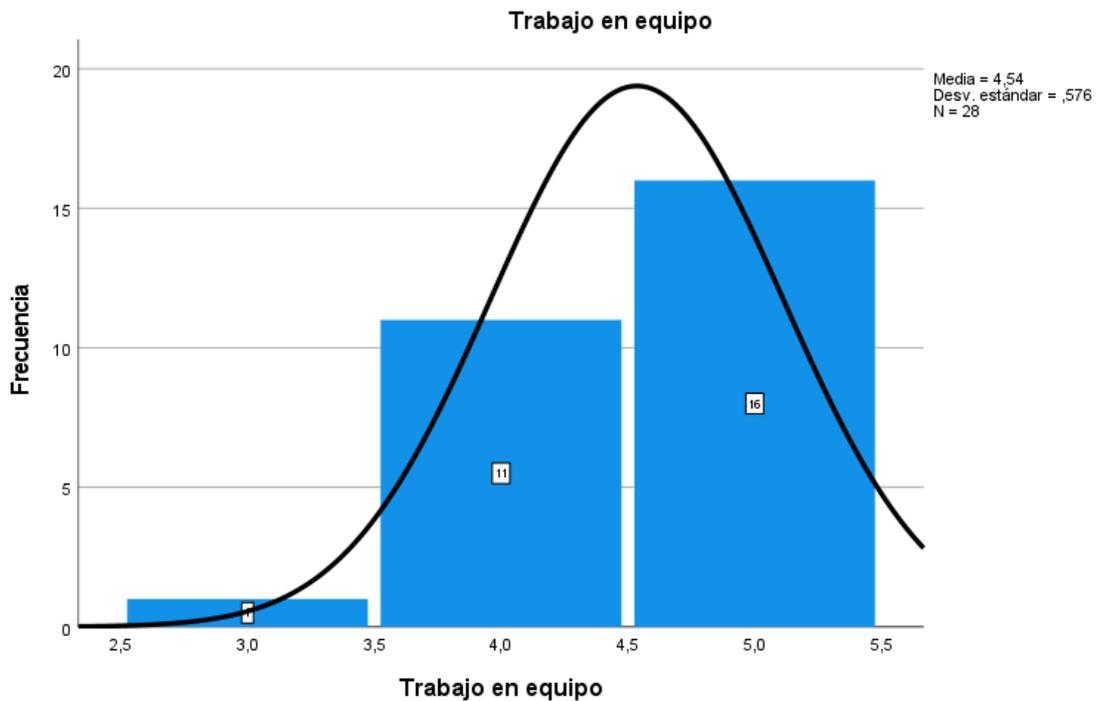
El 96% de los colaboradores afirmaron siempre y casi siempre, Utilizan más tiempo que el que indica su horario de trabajo en las atenciones, mientras que el 04% opinan casi nunca utilizan más tiempo que el que indica su horario de trabajo.

Tabla 32.

Trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,6	3,6	3,6
	Casi siempre	11	39,3	39,3	42,9
	Siempre	16	57,1	57,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 14. Histograma Trabajo en equipo.



Interpretación:

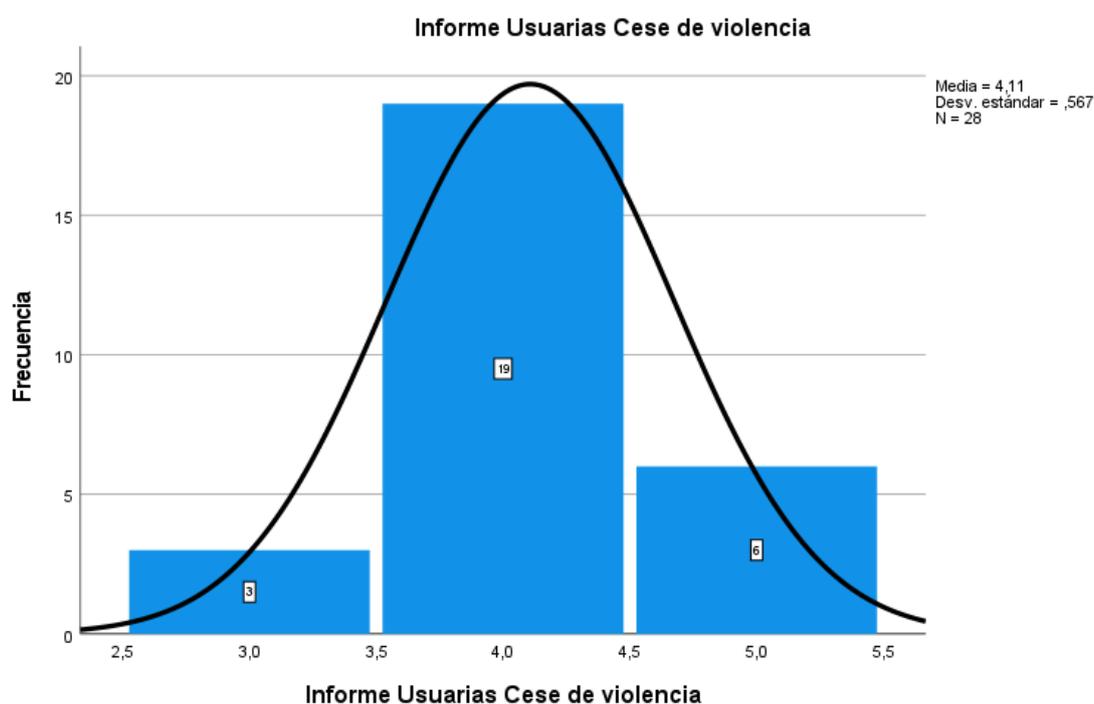
Según opinión de los colaboradores siempre y casi siempre, el 96% cumple metas, objetivos, obtienen resultados con el trabajo en equipo, colaborativo, un 4% opina a veces cumple metas, objetivos, obtienen resultados con el trabajo en equipo, colaborativo.

Tabla 33.

Informe Usuaris Cese de violencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	10,7	10,7	10,7
	Casi siempre	19	67,9	67,9	78,6
	Siempre	6	21,4	21,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 15. Histograma Informe Usuaris Cese de violencia.



Interpretación:

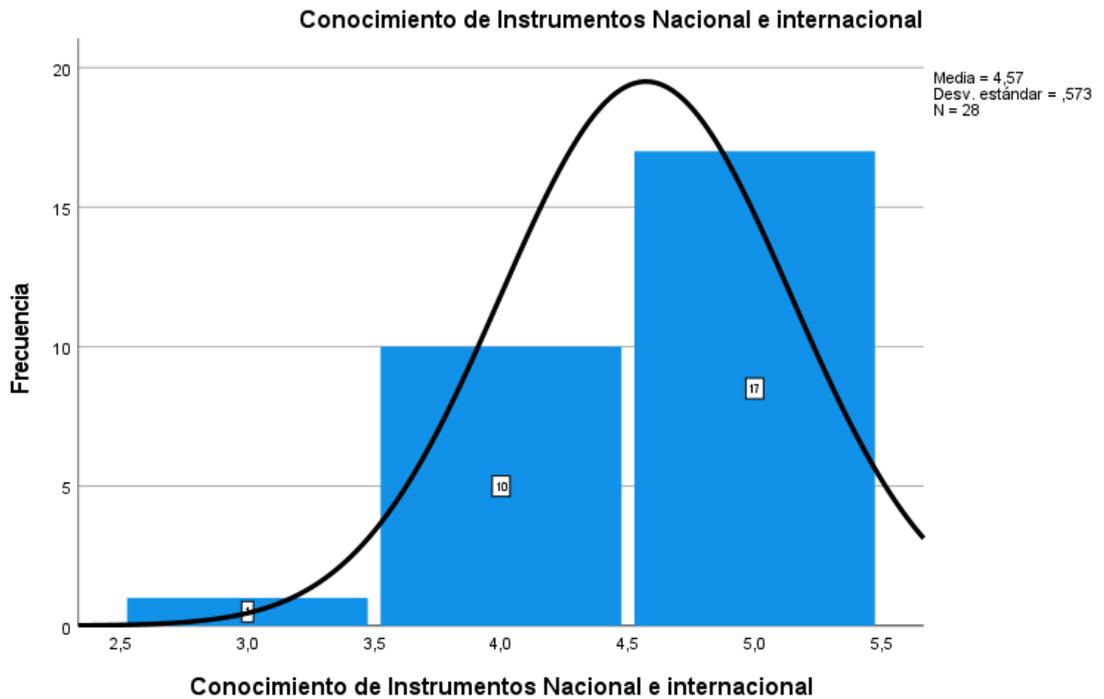
Los colaboradores afirmaron con un 89% siempre y casi siempre, que las usuarias informan que la violencia del agresor hacia ellas ha cesado, cuentan con medidas de protección, respaldo del CEM, el 11% manifiesta a veces las usuarias informan sobre el cese de violencia y medidas de protección.

Tabla 34.

Conocimiento de Instrumentos Nacional e internacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,6	3,6	3,6
	Casi siempre	10	35,7	35,7	39,3
	Siempre	17	60,7	60,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 16. *Histograma Conocimiento de Instrumentos Nacional e internacional.*



Interpretación:

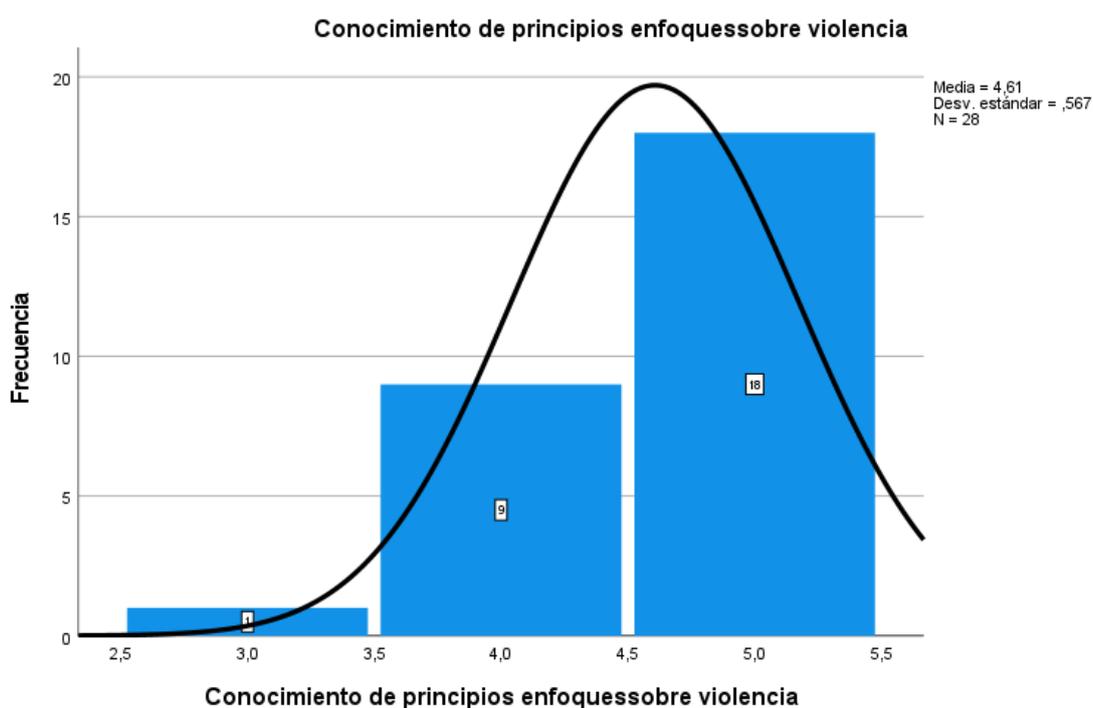
El 96% de los colaboradores opinaron siempre y casi siempre, conoce y se apoya en el marco normativo legal nacional e internacional, guía de atención. Sin embargo, el 4% opinó a veces por lo que se interpreta desconocimiento.

Tabla 35.

Conocimiento de principios enfoques sobre violencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,6	3,6	3,6
	Casi siempre	9	32,1	32,1	35,7
	Siempre	18	64,3	64,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 17. *Histograma Conocimiento de principios enfoques sobre violencia.*



Interpretación:

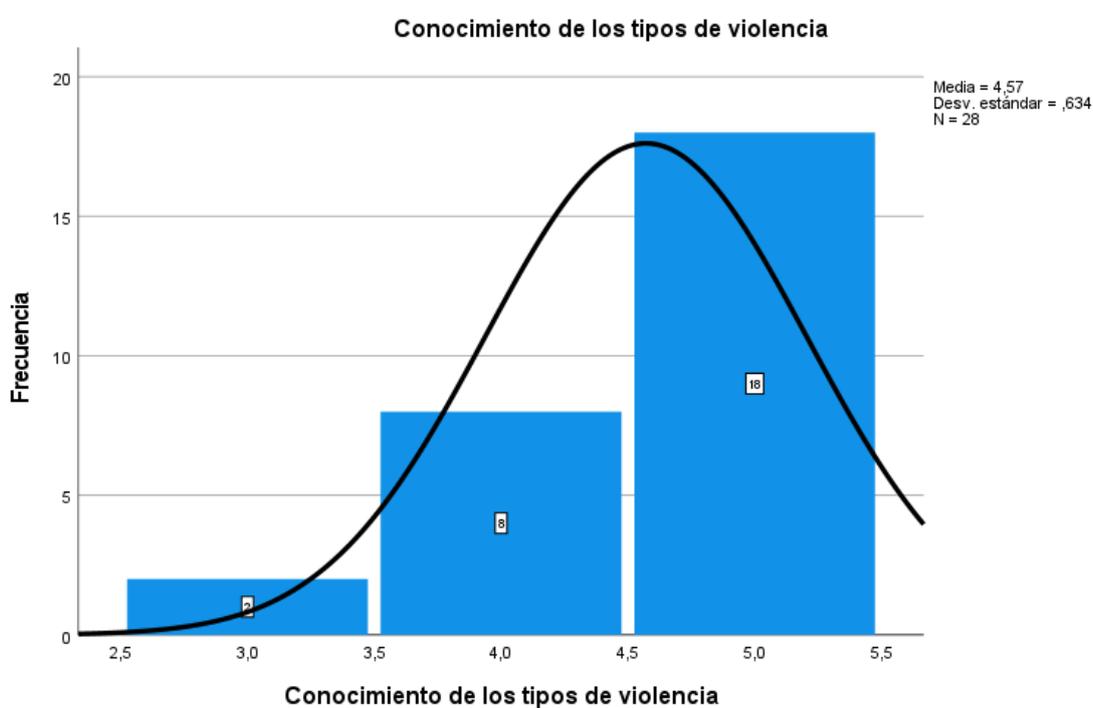
Los colaboradores afirmaron siempre y casi siempre, con un 96% tener conocimientos sobre principios, enfoques, de acuerdo a la ley 30364, solo un 4% opina a veces, tener conocimientos de los mismos.

Tabla 36.

Conocimiento de los tipos de violencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	7,1	7,1	7,1
	Casi siempre	8	28,6	28,6	35,7
	Siempre	18	64,3	64,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 18. *Histograma Conocimiento de los tipos de violencia.*



Interpretación:

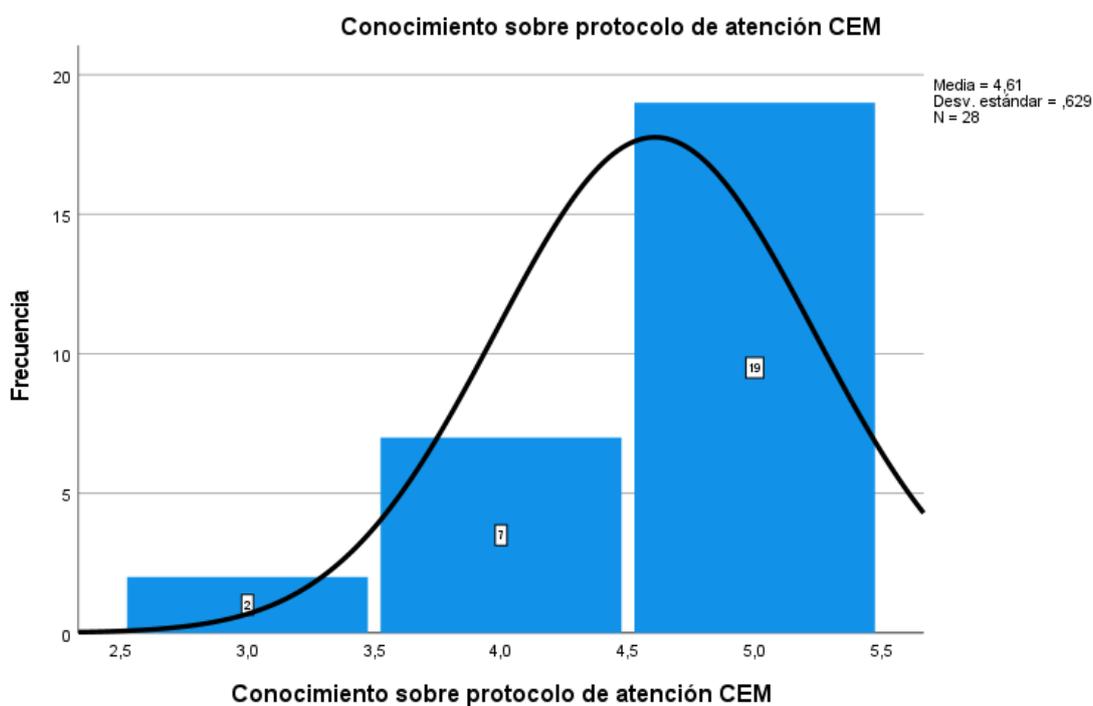
El 93% de los colaboradores afirmaron siempre y casi siempre, tener conocimientos para definir acciones inmediatas considerando el tipo de violencia mientras que el 7% opina a veces, tener conocimientos para definir acciones considerando el tipo de violencia.

Tabla 37.

Conocimiento sobre protocolo de atención CEM.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	7,1	7,1	7,1
	Casi siempre	7	25,0	25,0	32,1
	Siempre	19	67,9	67,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 19. *Histograma Conocimiento sobre protocolo de atención CEM.*



Interpretación:

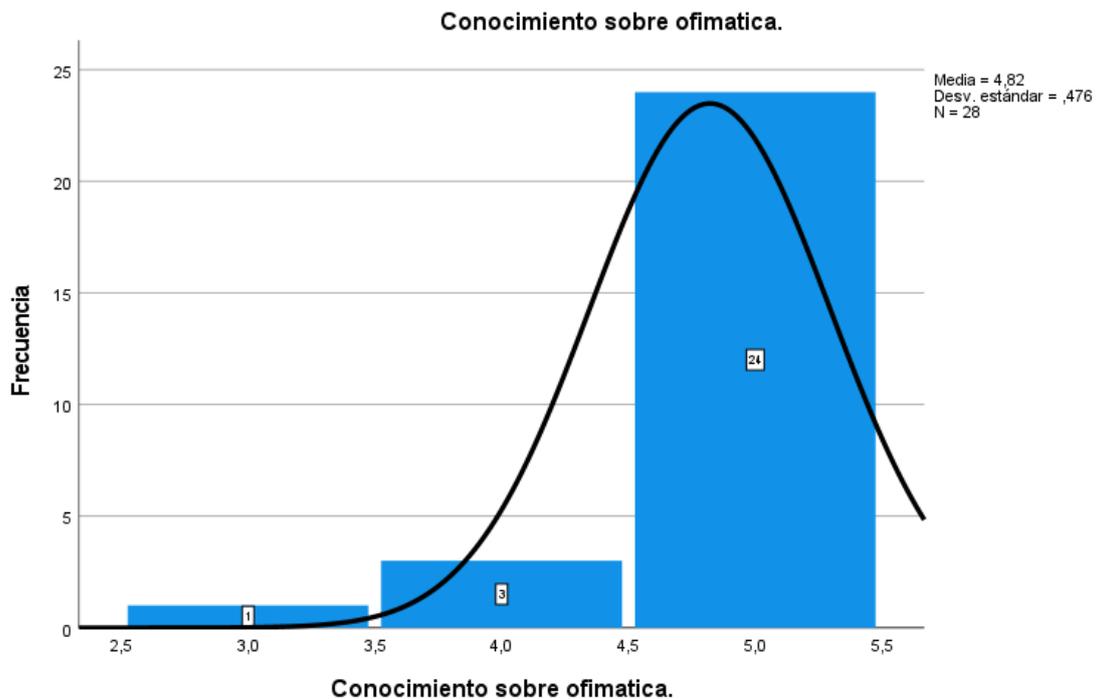
El 93% de los colaboradores opinaron siempre y casi siempre, tener conocimientos sobre el protocolo de atención del CEM para definir acciones del primer, segundo y tercer nivel, pero el 7% opina a veces, tener conocimientos respecto al protocolo.

Tabla 38.

Conocimiento sobre ofimática.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,6	3,6	3,6
	Casi siempre	3	10,7	10,7	14,3
	Siempre	24	85,7	85,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 20. Histograma Conocimiento sobre ofimática.



Interpretación:

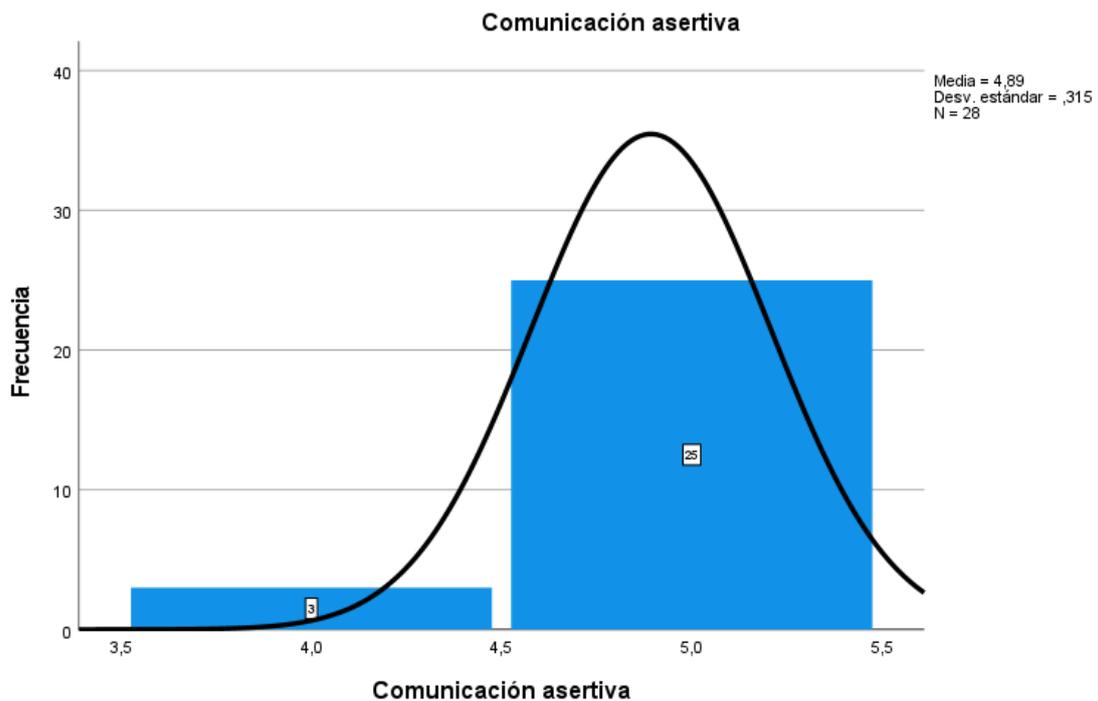
El 96% de los trabajadores afirmaron siempre y casi siempre, tener conocimientos Sobre tecnología, internet, ofimática (Word, Excel, PPT) para cumplir funciones y tareas solo el 4% opinó a veces, tener conocimientos respecto a la tecnología Ofimática, internet.

Tabla 39.

Comunicación asertiva.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	10,7	10,7	10,7
	Siempre	25	89,3	89,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 21. Histograma Comunicación asertiva.



Interpretación:

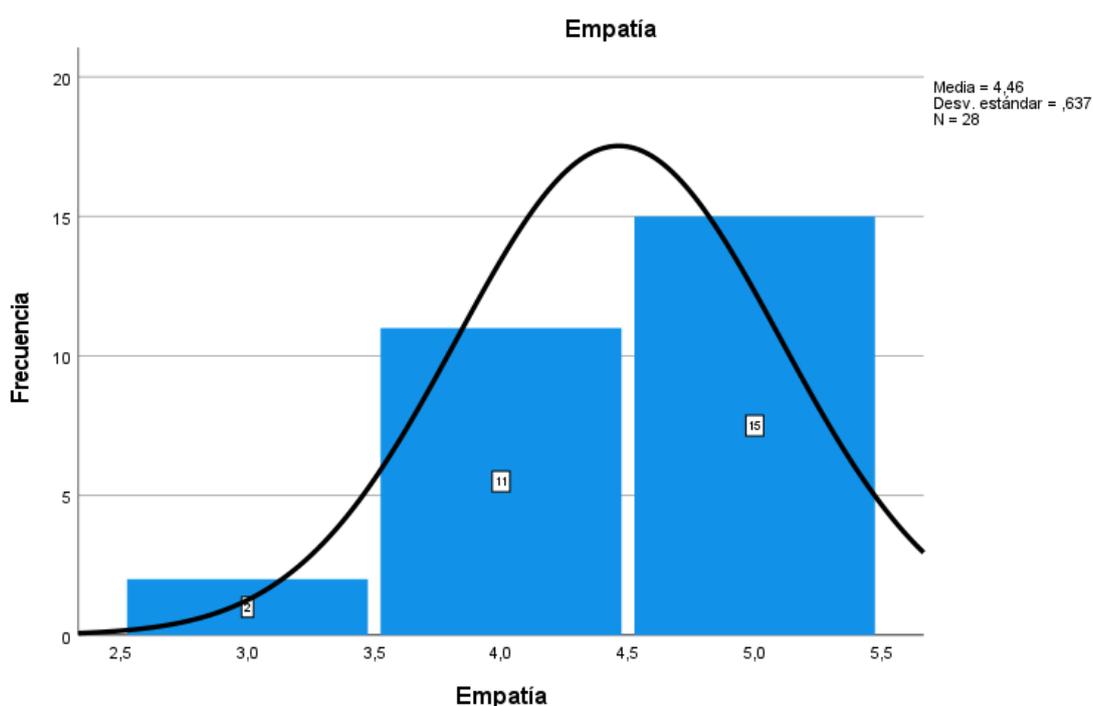
El 100% de los colaboradores afirmaron siempre y casi siempre, tener habilidad en las atenciones, orientaciones, interacciones, establecer una comunicación asertiva, calma respeto, permitiendo la libre expresión de las emociones sentimientos de las usuarias

Tabla 40.

Empatía.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	7,1	7,1	7,1
	Casi siempre	11	39,3	39,3	46,4
	Siempre	15	53,6	53,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 22. Histograma Empatía



Interpretación:

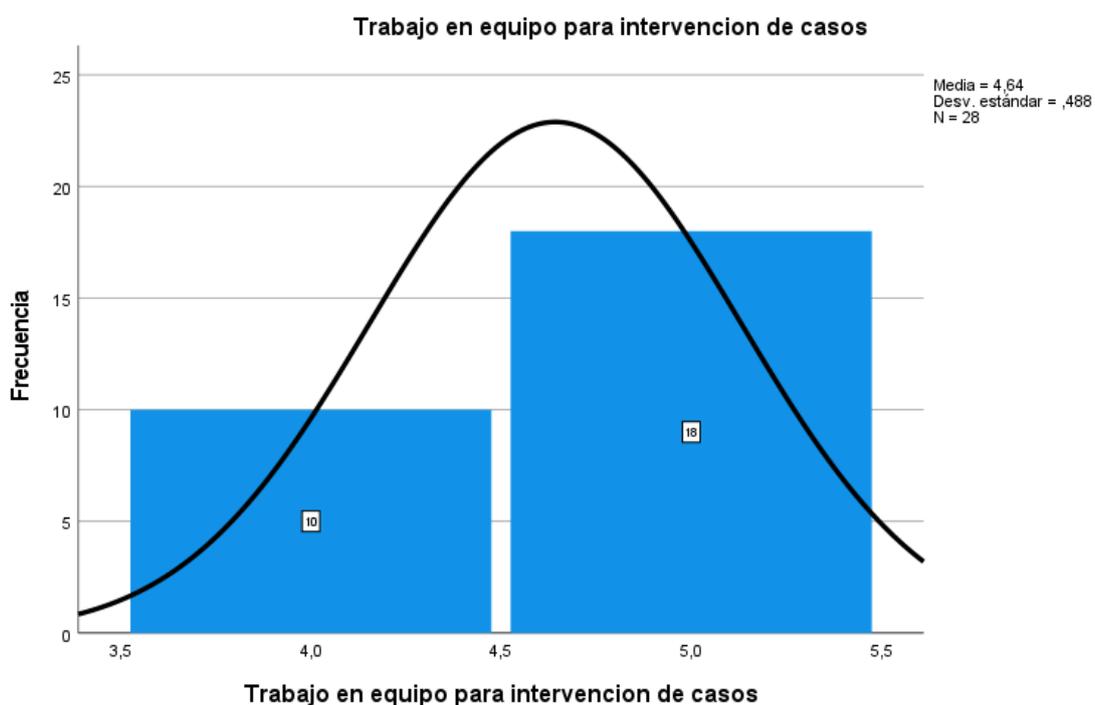
Según El 93% de los colaboradores afirmaron siempre y casi siempre, tener la habilidad de ponerse en el lugar de las victimas comprendiendo emociones, sentimientos, dolor ajeno sin embargo el 7% opina a veces tener la habilidad de ponerse en el lugar de las víctimas.

Tabla 41.

Trabajo en equipo para intervención de casos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	10	35,7	35,7	35,7
	Siempre	18	64,3	64,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 23. *Histograma Trabajo en equipo para intervención de casos.*



Interpretación:

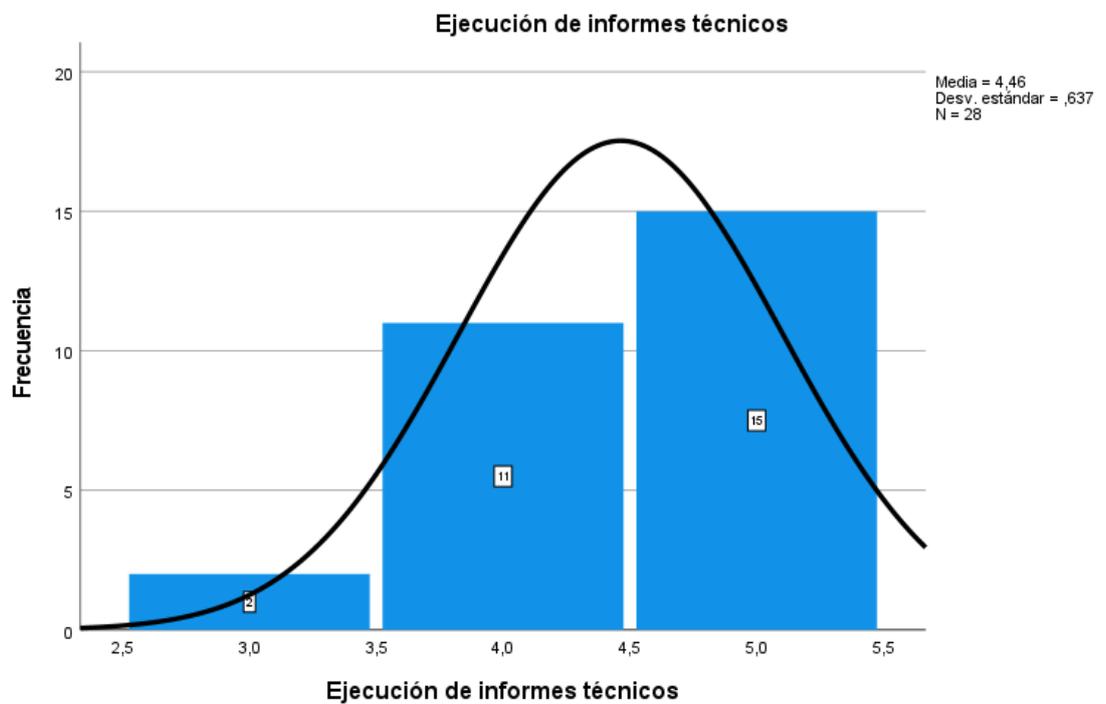
El 100% afirmaron siempre y casi siempre, tener la habilidad para analizar, resolver problemas cumplir objetivos utilizando el trabajo en equipo colaborativo.

Tabla 42.

Ejecución de informes técnicos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	7,1	7,1	7,1
	Casi siempre	11	39,3	39,3	46,4
	Siempre	15	53,6	53,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 24. *Histograma Ejecución de informes técnicos.*



Interpretación:

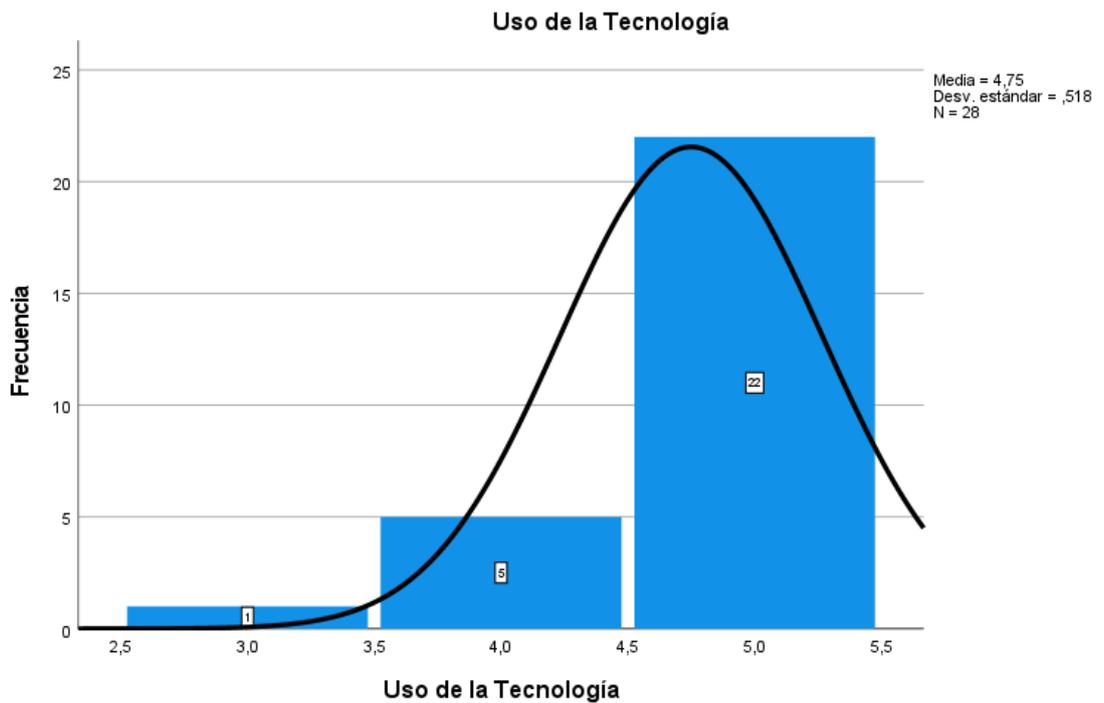
El 93% de los colaboradores opinaron siempre y casi siempre, tener la habilidad para la construcción redacción de documentos e informes técnicos correctamente sin embargo el 7% opina a veces, tener la habilidad para llevar a cabo informes técnicos.

Tabla 43.

Uso de la Tecnología.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,6	3,6	3,6
	Casi siempre	5	17,9	17,9	21,4
	Siempre	22	78,6	78,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 25. Histograma Uso de la Tecnología.



Interpretación:

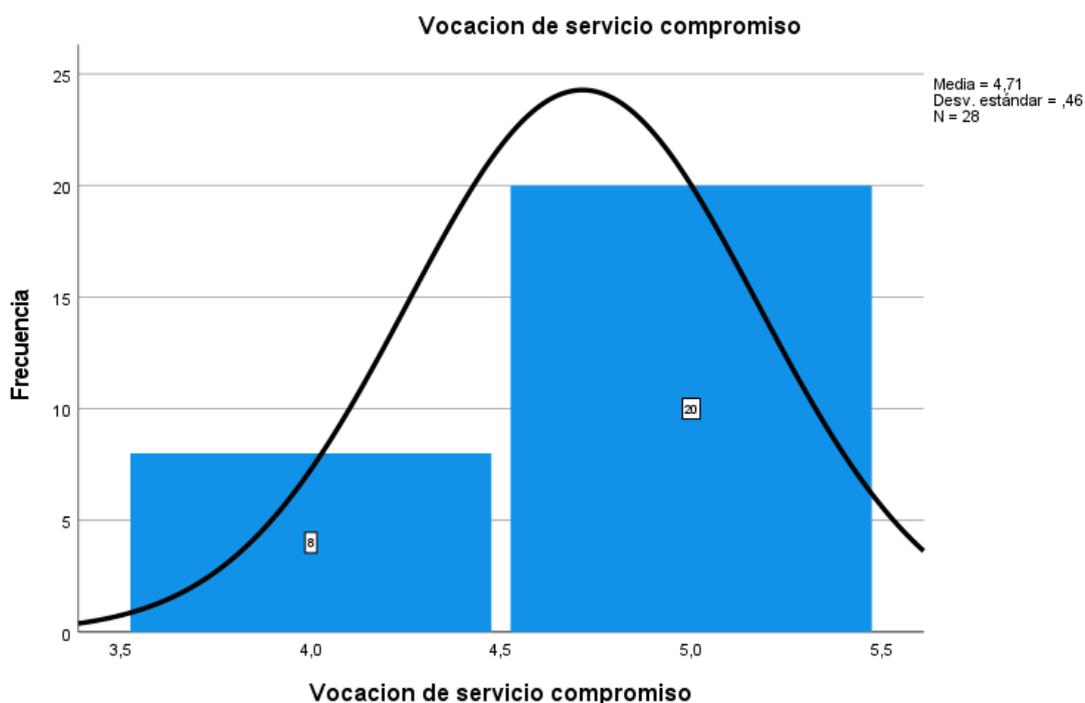
El 96% de los trabajadores afirmaron siempre y casi siempre, tener la habilidad para la utilización de recursos tecnológicos, internet ofimática WhatsApp sin embargo el 4% opina a veces, ser hábil para la utilización de la tecnología.

Tabla 44.

Vocación de servicio comprometido.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	8	28,6	28,6	28,6
	Siempre	20	71,4	71,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 26. Histograma Vocación de servicio comprometido.



Interpretación:

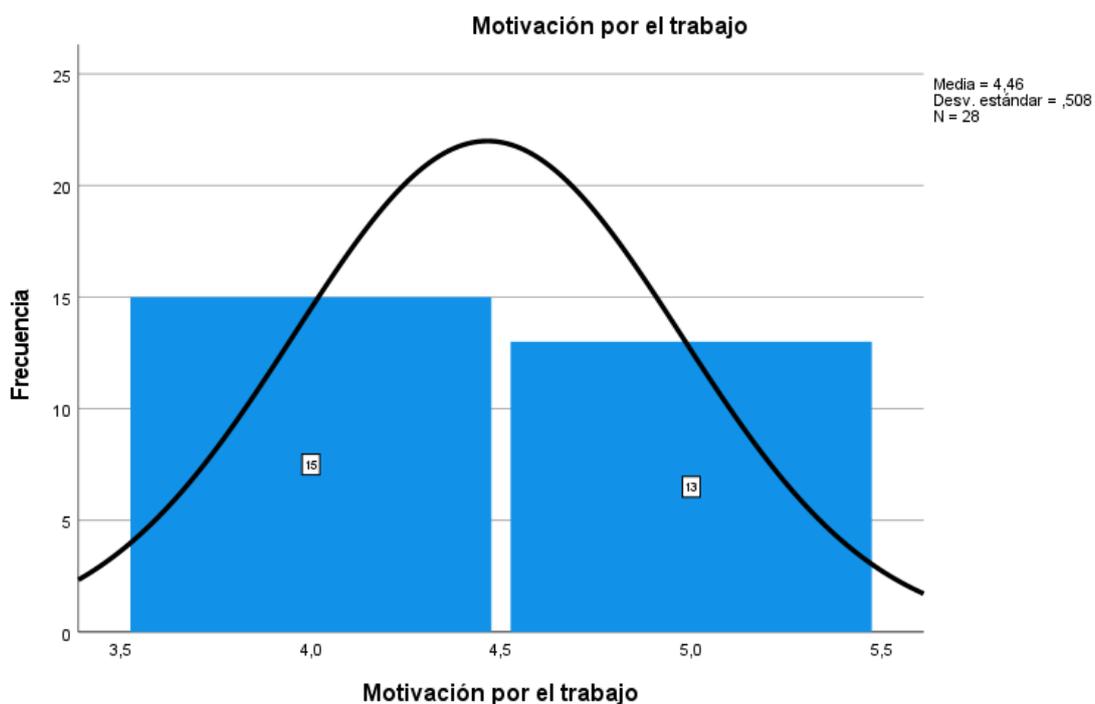
El 100% de los integrantes del equipo de intervención interdisciplinario afirmaron siempre y casi siempre, tener la actitud, de estar comprometido con su trabajo gusto en el abordaje de los casos de violencia.

Tabla 45.

Motivación por el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	15	53,6	53,6	53,6
	Siempre	13	46,4	46,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 27. Histograma Motivación por el trabajo.



Interpretación:

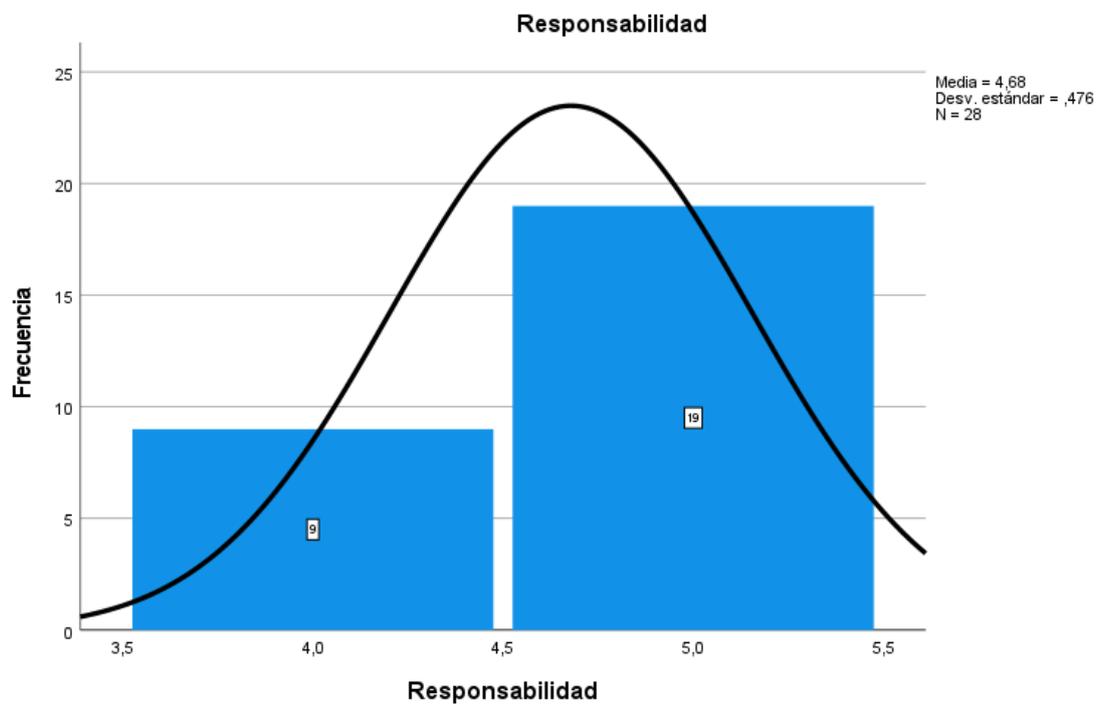
El 46% de los colaboradores afirmaron siempre estar motivados por el trabajo que realizan en el CEM y el 54% opina Casi siempre estar motivados por el trabajo que desempeñan.

Tabla 46.

Responsabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	9	32,1	32,1	32,1
	Siempre	19	67,9	67,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 28. Histograma Responsabilidad.



Interpretación:

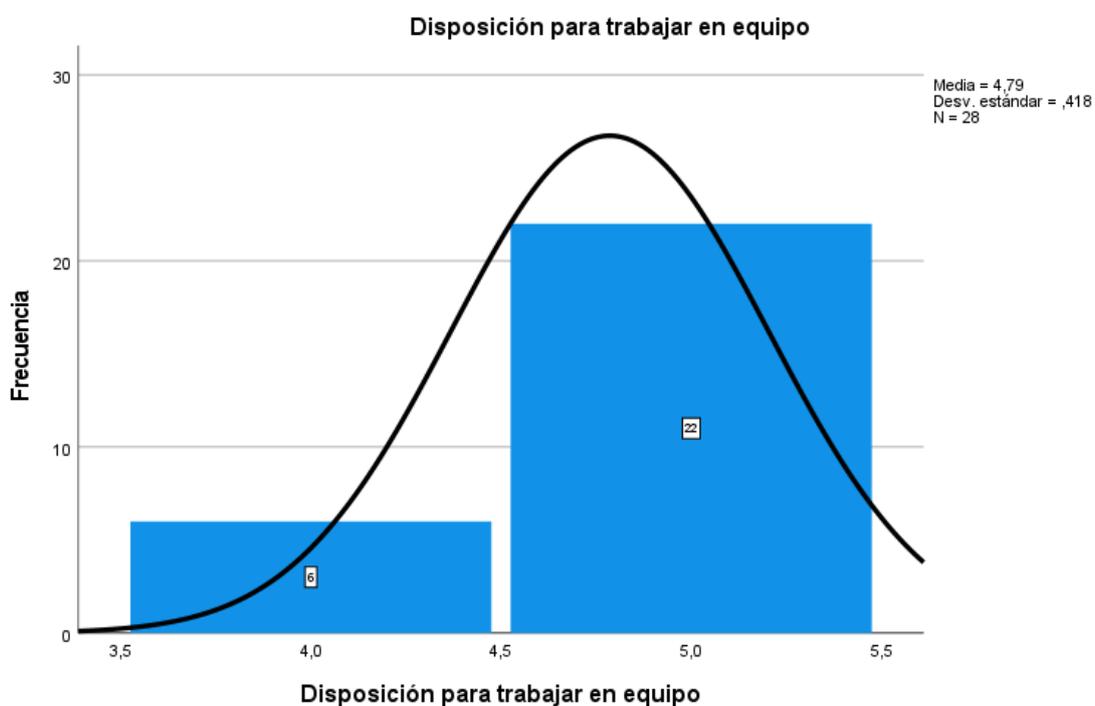
El 100% de los colaboradores opinaron siempre y casi siempre, ser responsables en el cumplimiento de sus actividades.

Tabla 47.

Disposición para trabajar en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	6	21,4	21,4	21,4
	Siempre	22	78,6	78,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 29. *Histograma Disposición para trabajar en equipo.*



Interpretación:

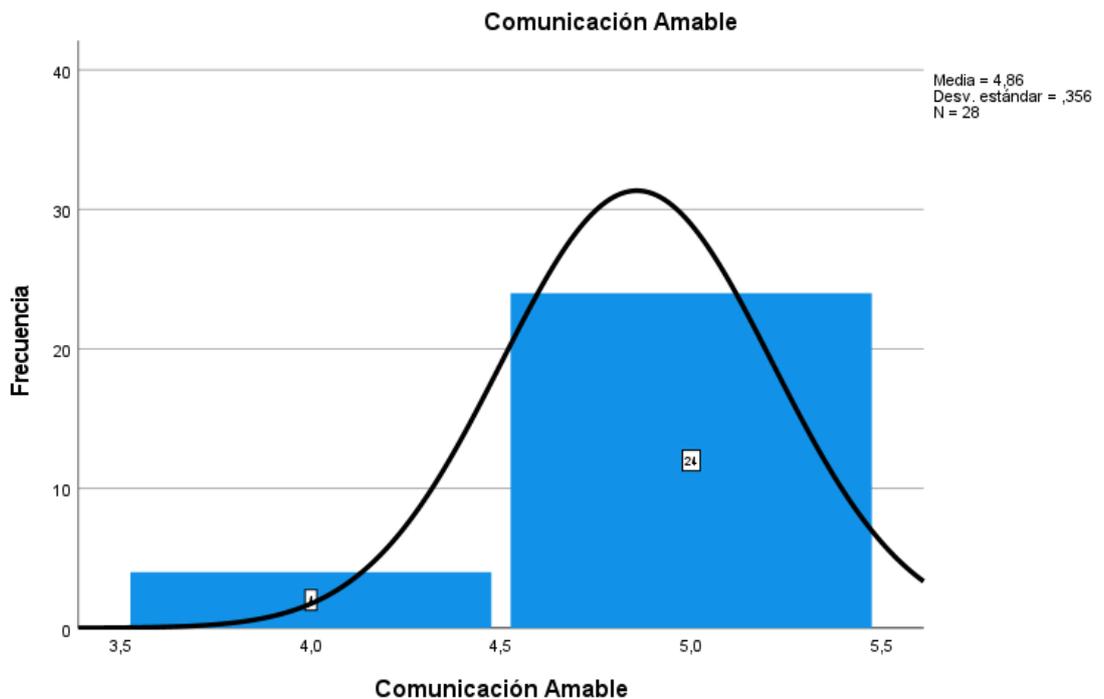
El 100% de los colaboradores afirmaron siempre y casi siempre, estar aperturado, dispuesto colaborativo a desarrollar actividades con el equipo interdisciplinario del CEM.

Tabla 48.

Comunicación Amable.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	4	14,3	14,3	14,3
	Siempre	24	85,7	85,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico 30. Histograma Comunicación Amable.



Interpretación:

El 100% de los colaboradores afirmaron siempre y casi siempre, tener la actitud de mantener comunicación amable, cordial sincera con los integrantes del equipo de Intervención interdisciplinario y con las usuarias del CEM.

Anexo 12. Resultados de la Investigación y análisis Inferencial.

Hipótesis para probar normalidad,

Ho: Los datos si tienen una distribución normal

H1 Los datos no tienen una distribución normal

Significancia (alfa) α 5%

Si p es < 0.05 rechazamos la Ho y se acepta la H1

Si p es > 0.05 aceptamos la Ho y rechazamos la H1

Tabla 49.

Prueba de normalidad.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1ProductividadLaboral	,096	2	,	,96	2	,
		8	200*	3	8	415
V2CompetenciasLaborales	,149	2	,	,88	2	,
		8	115	3	8	005

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Se tuvieron 28 participantes, para prueba menor de 30 se utiliza estadístico Shapiro Wilk; de acuerdo a la prueba de normalidad los datos de las variables productividad laboral y competencias laborales no presentan una distribución normal por lo tanto se rechaza la Hipótesis Ho y se acepta la Hipótesis H1. Siendo los datos no paramétricos por lo que se adopta el estadístico Rho Spearman para determinar los niveles de correlación. p es < 0.05 rechazamos la Ho y se acepta la H1.

Correlación Productividad laboral con Competencias Laborales.

Resultados de la Investigación y Análisis inferencial

Prueba de Hipótesis General.

H0: V1 Productividad Laboral no se relaciona con V2 Competencias Laborales.

H1: V2 Productividad Laboral si se relaciona con V2 Competencias Laborales

Tabla 50.

Correlaciones Productividad laboral con Competencias Laborales.

			VARIABLE 1 PRODUCTIVIDAD LABORAL	VARIABLE 2 COMPETENCIAS LABORALES
Rho de Spearman	VARIABLE 1 PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,635**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	VARIABLE 2 COMPETENCIAS LABORALES	Coefficiente de correlación	,635**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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

Interpretación

De los datos obtenidos el Rho calculado es ,635** se infiere que existe una correlación positiva moderada entre las variables Productividad Laboral y las Competencias Laborales.

Correlación Eficiencia con Conocimientos.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H0: V1 D1 Eficiencia no se relaciona con V2 D1Conocimientos.

H1: V1 D1 Eficiencia se relaciona con V2 D1Conocimientos.

Tabla 51.

Correlaciones Eficiencia con Conocimientos.

		VI_D1 EFICIENCIA	V2_D1 CONOCIMIE NTOS
Rho de Spearman	VI_D1 EFICIENCIA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,401*
		N	28
	V2_D1 CONOCIMIENTOS	Coeficiente de correlación	,401*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	28

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

Se infiere a nivel poblacional que existe una asociación positiva moderada entre La eficiencia con los conocimientos la correlación alcanzada es de un Rho ,401 considerada moderada para la prueba estadística realizada.

Correlación Eficacia con Habilidades.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H0: V1 D2 Eficacia no se relaciona con V2 D2 Habilidades.

H1: V1 D2 Eficacia se relaciona con V2 D2 Habilidades.

Tabla 52.

Correlaciones Eficacia con Habilidades.

			V1_D2 EFICACIA	V2_D2 HABILIDADES
Rho de Spearman	V1_D2 EFICACIA	Coeficiente de correlación	1,000	,327
		Sig. (bilateral)	.	,090
		N	28	28
	V2_D2 HABILIDADES	Coeficiente de correlación	,327	1,000
		Sig. (bilateral)	,090	.
		N	28	28

Interpretación

Se infiere a nivel poblacional que existe una asociación positivamente baja entre La eficacia con las Habilidades la asociación alcanzada es de un Rho ,327 considerada baja positiva para la prueba estadística efectuada.

Correlación Efectividad con Actitudes.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H0: V1 D3 Efectividad no se relaciona con V2 D3 Actitudes.

H1: V1 D3 Efectividad se relaciona con V2 D3 Actitudes.

Tabla 53.

Correlaciones Efectividad con Actitudes.

			V1_D3 EFECTIVIDAD	V2_D3 ACTITUDES
Rho de Spearman	V1_D3 EFECTIVIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,667**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	V2_D3 ACTITUDES	Coeficiente de correlación	,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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

Interpretación

Se concluye que hay una moderada asociación del Rho ,667 entre la efectividad y las actitudes, correlación positiva significativa para la prueba estadística llevada a cabo.

Anexo 13. Base de datos.

Variable 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL																			
N°	Dimensión 1: EFICIENCIA						Dimensión 2: EFICACIA						Dimensión 3: EFECTIVIDAD						
	P1	P2	P3	P4	P5	Sub total	P6	P7	P8	P9	P10	Sub total	P11	P12	P13	P14	P15	Sub total	TOTAL
1	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	4	22	4	4	5	4	4	21	65
2	4	4	4	4	4	20	4	3	2	3	3	15	3	3	4	4	3	17	52
3	5	4	4	5	3	21	4	5	4	3	3	19	4	4	4	4	3	19	59
4	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	4	2	5	5	4	20	67
5	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	71
6	5	5	5	5	5	25	4	5	5	3	4	21	4	5	5	5	4	23	69
7	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24	68
8	5	5	5	5	3	23	4	5	4	3	3	19	3	4	5	5	4	21	63
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	74
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	74
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
12	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	74
13	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	4	20	63
14	5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21	65
15	4	4	5	5	4	22	4	4	3	3	3	17	4	3	4	4	4	19	58
16	5	4	5	4	4	22	4	4	4	3	4	19	4	3	5	4	4	20	61
17	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23	5	3	5	5	4	22	69
18	4	4	5	5	3	21	4	5	3	3	4	19	4	3	5	3	3	18	58
19	5	3	5	5	4	22	4	5	4	3	4	20	4	3	4	4	4	19	61
20	4	5	4	5	5	23	5	4	4	3	3	19	4	5	4	5	4	22	64
21	4	4	4	5	4	21	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	20	58
22	4	4	3	4	4	19	5	4	3	3	3	18	4	5	4	4	4	21	58
23	5	3	3	5	4	20	3	3	3	3	2	14	4	4	3	4	4	19	53
24	4	5	4	5	5	23	5	5	4	4	4	22	4	3	4	4	5	20	65
25	4	5	5	5	5	24	5	4	3	4	4	20	4	5	5	4	4	22	66
26	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	5	3	5	5	4	22	70
27	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	5	3	5	5	4	22	70
28	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	4	23	69

Variable 2: COMPETENCIAS LABORALES																		
Dimensión 1: CONOCIMIENTOS						Dimensión 2: HABILIDADES						Dimensión 3: ACTITUDES						
P1	P2	P3	P4	P5	Sub total	P6	P7	P8	P9	P10	Sub total	P11	P12	P13	P14	P15	Sub total	TOTAL
5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	71
3	4	3	3	3	16	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	55
4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	5	23	68
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	72
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	74
4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	72
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	74
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	5	21	70
5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	5	24	70
4	5	4	4	5	22	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	5	22	68
5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23	4	4	5	4	4	21	69
5	5	5	5	5	25	5	3	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25	72
4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24	67
5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23	4	4	4	5	5	22	70
4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	69
4	4	3	3	5	19	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	5	22	64
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	73
4	4	5	5	5	23	5	5	4	3	5	22	5	4	4	5	4	22	67
4	4	4	4	5	21	5	4	5	4	5	23	4	4	4	5	5	22	66
5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	5	20	4	4	5	5	4	22	64
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
4	3	4	4	4	19	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	5	21	60
4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	72



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GRAUS CORTEZ LUPE ESTHER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Productividad laboral y competencias laborales en los equipos de intervención en centros de Emergencia Mujer de San Martín de Porres 2022", cuyo autor es SULLON VELASQUEZ JUAN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 05 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GRAUS CORTEZ LUPE ESTHER DNI: 07539368 ORCID 0000-0002-1511-5244	Firmado digitalmente por: GRACORTEZ el 18-08- 2022 11:30:38

Código documento Trilce: TRI - 0392344