



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Desarrollo profesional y competitividad en trabajadores de la  
salud de un hospital público, Andahuaylas – Apurímac, 2022**

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

Maestra en Gestión de Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Gavancho Godoy, Carmen (orcid.org/0000-0002-0261-6971)

**ASESORES:**

Dr. PhD. Chunga Diaz, Tito Orlando (orcid.org/0000-0003-2933-6715)

Mg. Gamarra Chávez, Carlos Antonio (orcid.org/0000-0002-5625-7820)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

A Dios, por guiarme en el camino, a mis padres por impulsarme a seguir y mejorar como persona. A mi abuela, que me acompaña desde el cielo.

### **Agradecimiento**

Primeramente, agradecer, al Dr. PhD. Encargado de guiar a nuestro grupo de estudios para el logro de nuestro trabajo, también agradecer a la institucion por su proyección continua de desarrollo profesional.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de la investigación	12
3.2 Variables y operacionalización:	13
3.3 Población, muestra y muestreo:	14
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos:	14
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
4.1 Presentación de resultados descriptivos:	19
4.2 Prueba de normalidad:	24
4.3 Análisis Correlacional:	25
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	39

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 .....	16
Tabla 2 .....	16
Tabla 3 .....	16
Tabla 4 .....	19
Tabla 5 .....	20
Tabla 6 .....	21
Tabla 7 .....	22
Tabla 8 .....	23
Tabla 9 .....	24
Tabla 10 .....	24
Tabla 11 .....	25
Tabla 12 .....	26
Tabla 13 .....	27
Tabla 14 .....	28

## Índice de figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> Esquema del diseño .....	12
<b>Figura 2</b> Categorías de desarrollo profesional .....	19
<b>Figura 3</b> Rangos de Superacion profesional .....	20
<b>Figura 4</b> Categorías de objetivos trazados.....	21
<b>Figura 5</b> Categorías de Motivación.....	22
<b>Figura 6</b> Niveles de competitividad .....	23

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo establecer la relación del desarrollo profesional y la competitividad de los trabajadores de salud de un Hospital Público en Andahuaylas, Apurímac 2022, donde se empleó una metodología de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, y nivel correlacional, con un diseño de Investigación no experimental transversal, con una población constituida de 80 profesional de salud, siendo la muestra que incluyo en la totalidad de toda la población, como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de tipo Likert, conformada por 26 preguntas, como resultado general se obtuvo que el desarrollo profesional se relación positiva y significativamente con la competitividad en los trabajadores de salud de un Hospital público en Andahuaylas, 2022, según los resultados obtenidos con el coeficiente correlación de Spearman ( $r = ,527$ ), que establece una relación entre variables; además el p-valor es menor que el de significatividad ( $p = ,000 < 0,05$ ), donde se concluye que; existe relación significativa entre el desarrollo profesional y la competitividad.

*Palabras clave: Superacion profesional, motivación profesional, competitividad.*

## **Abstract**

The objective of this study was to establish the relationship between professional development and the competitiveness of health workers from a Public Hospital in Andahuaylas, Apurímac 2022, where a basic type methodology was used, with a quantitative approach, and correlational level, with a Non-experimental cross-sectional research design, with a population made up of 80 health professionals, the sample being included in the entire population, the survey as a technique and the Likert-type questionnaire as an instrument, consisting of 26 questions, as a result In general, it was found that professional development is positively and significantly related to competitiveness in health workers at a public hospital in Andahuaylas, 2022, according to the results obtained with Spearman's correlation coefficient ( $r = .527$ ), which establishes a relationship between variables; In addition, the p-value is less than the significance value ( $p = .000 < 0.05$ ), where it is concluded that; There is a significant relationship between professional development and competitiveness  
Keywords: Professional improvement, professional motivation, competitiveness.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, se introdujeron muchos cambios en el desarrollo profesional; aquel trabajador, empresa, institución de todo el mundo se vio afectado perdiendo así millones de empleos. La necesidad de adoptar medidas para adecuar un trabajo decente para todas las personas como recuperación inclusiva y resiliente es un objetivo para crear un futuro con mejores empleos más equitativos para el desarrollo de la población y así consecuentemente mejorar el desempeño de los mismos según Guterres, (2020), así mismo; la OIT (2020) hace relevancia en los trabajadores para adquirir las competencias necesarias y así conseguir y mantener su trabajo, deben estar listos para pasar por cambios a los que se enfrentaran a lo largo de su carrera y desempeño laboral. La mejora de la competitividad y la enseñanza constante son de vital importancia para permanecer en un trabajo decente.

La consultora Boston Consulting Group especifico la efectividad de 1.3 mil millones de habitantes que poseen competencias que no se adecuan a la labor que realizan. Debido a la pandemia, la cifra tuvo crecimiento. Como se sabe, todo crecimiento es debido a una serie de secuencias de eventos, situaciones o algunos aspectos situacionales que se encuentra en el transcurso, se espera que llegue a un punto, es de necesidad reflexionar sobre la situación de los profesionales que no se desarrollan adecuadamente, que tiene como consecuencia, enfrentar el límite o cambiar en el trayecto de su desarrollo. (Saavedra, 20221)

A nivel nacional, el desarrollo profesional de calidad depende del crecimiento de las inversiones, el fortalecimiento de la competitividad requiere de ciertas condiciones adecuadas, es decir, dependerá del nivel de inversión, donde la exposición de la competitividad dependerá de la productividad esperada. incluido otros factores que sustentan la propia competitividad, que es un importante componente estratégico del desarrollo de la experiencia del país, lo que significa la optimización y rentabilidad del sector exportador y la competitividad de varios sectores. (Garcia, 2002)

El desarrollo del profesional en el Perú, carece de incentivo, ya que implica en alguno de los casos la inversión y enfoque de las instituciones públicas y/o privadas que labore el trabajador, por otra parte, la pandemia no ayudo debido a la carencia de recursos ya que son pocas las empresas que tienen enfoque en su desarrollo de sus servidores, esto se realiza para poder tener una mayor competitividad y una mayor producción en el ámbito laboral. (Gambine, 2021)

Nuestro país atraviesa la necesidad de empezar por un tránsito enfocado en la competitividad, esto se tiene que basar según la reducción de los costos de la labor dirigido hacia la competencia que estará basada en el aumento de la productividad laboral, la introducción hacia las innovaciones y la mejora de una calidad persistente, del cómo porque y que producir. Si no enfrentamos este desafío significaría atrasarse en términos de competitividad, lo que perjudicaría en el crecimiento. (Garcia, 2002)

A nivel local, específicamente en el Hospital Público de Andahuaylas con referencia al desarrollo profesional y la competitividad, no es muy distinto a la realidad nacional, ya que a la institución les cuesta enfocarse en la mejora de su personal; esto debilita en la formación y desarrollo profesional tanto como de sus aptitudes, desempeño, competencias, etc. como consecuencia debilita la atención de calidad al usuario y/o paciente, así como también a la reducción de la competitividad del personal, es de necesidad el involucramiento de todo el equipo de gestión para que mediante su direccionamiento, se centren en el desarrollo profesional de sus servidores, brindándoles las medidas necesarias para su mejora.

Frente a lo mencionado se genera el problema general: ¿Cuál es la relación del desarrollo profesional y la competitividad de los trabajadores de salud de un Hospital Público en Andahuaylas 2022?, con problemas específicos: (a) ¿Cómo es la relación entre la superación profesional y la competitividad del trabajador de salud de un Hospital Público en Andahuaylas, 2022 (b) ¿Cómo se relacionan los objetivos trazados y la competitividad del trabajador de salud de un Hospital Público en Andahuaylas, 2022?(c) ¿Cuál es la relación entre motivación y competitividad de los trabajadores de salud de un Hospital Público en Andahuaylas 2022?

El trabajo consta de una justificación teórica debido a que el desarrollo profesional en el hospital público tiene relación con la competitividad ya que el problema de estudio aun representa una de las barreras principales en el desarrollo de la institución, por lo que las evidencias y resultados de este trabajo se tornará para la creación de información propia; así ayudará y contribuirá de manera teórica para estudios posteriores. También se justificará de manera metodológica ya que los instrumentos usados en la investigación, serán validados por expertos para su posterior aplicación, el estudio se perfilo de manera correspondiente a las líneas y las disposiciones de investigación establecidos, lo cual permitirá verificar como el desarrollo profesional se relaciona con la competitividad a partir de un enfoque de investigación efectivo. De otra manera la justificación practica como resultado del estudio, aportara de manera evidencia al estudio y a la mejora del desarrollo profesional y la competitividad de los trabajadores que laboran en el Hospital.

Como objetivo general: Establecer la relación del desarrollo profesional y la competitividad de los trabajadores de salud de un Hospital Público en Andahuaylas 2022. Objetivos específicos (a) Determinar la relación entre la superación profesional y competitividad de los trabajadores de salud de un Hospital Público en Andahuaylas 2022 (b) Determinar la relación entre los objetivos trazados y la competitividad del trabajador de salud de un Hospital Público en Andahuaylas, 2022 (c) Determinar la relación entre la motivación y competitividad en los trabajadores de salud de un Hospital Público en Andahuaylas 2022.

Como hipótesis general: Existe relación significativa entre el desarrollo profesional y la competitividad de los trabajadores de la salud de un Hospital Público en Andahuaylas 2022. Como hipótesis específicas (a) Existe una relación significativa entre la superación profesional y la competitividad de los trabajadores de los trabajadores de salud de un Hospital Público en Andahuaylas, 2022. (b) Existe relación significante entre los objetivos trazados y la competitividad del trabajador de salud de un Hospital Público en Andahuaylas, 2022 (c) Existe relación significativa entre la motivación y la competitividad de los trabajadores de salud de un Hospital público en Andahuaylas, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Al realizar las consultas para la obtención de información, como antecedentes a nivel internacional encontramos estudios como el de Blanco, (2020), el objetivo principal fue desarrollar un análisis entre los mecanismos de desarrollo profesional y la actualización del conocimiento de los docentes universitarios a través de una visión ecológica. Para ello, el estudio se diseñó en un diseño mixto secuencial-exploratorio. Para la colecta de información, se realizaron tres entrevistas a cada uno de los cinco maestros. Luego, para el desarrollo, se optó por un enfoque cuantitativo, que tiene un carácter correlativo y descriptivo. Así, se elaboró un cuestionario para 416 profesores de universidades de la salud en el contexto federal. Los resultados muestran un profesor universitario altamente motivado, comprometido y comprometido en todo el mundo. Los resultados también llaman a mejorar la integración y el uso fondos de enseñanza digital en el desarrollo de formación y desarrollo profesional; y revisar la enseñanza formal de los colegios.

En el estudio de Valenzuela (2020), como objetivo principal en su trabajo fue estudiar el vínculo entre el uso de las TIC y el desarrollo profesional de los educadores de una institución de Ecuador, como método cuantitativo, no experimentales y diseño correlacional. Se cuenta con 47 docentes, la muestra de tipo censal con el uso de 2 cuestionarios. Como conclusión se determinó una efectividad de la correlación significativa y pragmática con las dos variables de los maestros, según Spearman. El coeficiente de correlación Rho fue de 0,716, y 37 docentes que comprenden el 78,7% se encontraban dentro del rango normal en las dos variables gestión del conocimiento del entorno virtual y desarrollo profesional y se correlacionaron positivamente en promedio según el número de vínculo el Rho de Spearman es .375, la interacción con el entorno virtual y el desarrollo profesional donde se correlacionan significativamente positivamente con el 59,6%. El valor Rho de Spearman de 0,575 se correlacionó significativamente de manera positiva con el valor de 0,650, y el 70,2 % de los docentes tuvo una buena interacción, creación de diversas formas de objetos virtuales y desarrollo profesional docente, coeficiente de correlación Rho de Spearman, 33 profesores representan el 70,2%, nivel normal en ambos lados.

Córdoba, (2019) El propósito de la investigación es determinar. el vínculo entre la competitividad y el capital tecnológico en las organizaciones. De tipo descriptivo, exploratorio y correlacional, se realizó en base a análisis estadístico, regresión múltiple, se realizaron muestreos con 63 empresas exportadoras, al aplicar la herramienta se obtuvo la relación directa en las actividades exportadoras de las organizaciones. Como resultado final se encontró una asociación positiva y significativa con las dos variables, donde se destaca el desempeño de sus diversos aspectos como insumos, tamaño de la máquina, cambio tecnológico y equipamiento, sujetas a la internacionalización, estas variables tienen mayor influencia en el directorio de la empresa; promociones, servicios y productos.

Molina Germán, (2018). Como objetivo fue examinar la existencia de relación con la calidad de vida en el trabajo y la competitividad con distintos establecimientos. Como tal, el estudio es descriptivo, transversal, correlacional y cuantitativo, analizando variables CVL y de competitividad desde la gestión y percepción gerencial de empresas residentes en Mazatlán, Sinaloa. Se utilizaron métodos cuantitativos mediante la aplicación de un cuestionario para comparar las percepciones de las dos variables entre empresas seleccionadas al azar con sede en Mazatlán, Sinaloa, México. Los resultados que se obtuvieron enseñan que las percepciones de los empleados sobre la calidad de vida y la competitividad en el trabajo son similares. Sin embargo, los datos que reflejan la relación entre ambas variables están en gran medida ausentes en las percepciones de los gerentes y son moderadamente importantes desde una perspectiva operativa.

García, Martínez y Fernández (2017) Este estudio tiene por objetivo Relación entre el burnout, y el desarrollo profesional, señala un enfoque de investigación cuantitativa, no experimental, trasversal mediante encuesta son correlacionales es exploratoria descriptiva, comparativa y correlacional. La muestra es de 428 individuos. Por otra parte, cuando se realizó la búsqueda, se observó que las investigaciones rescatadas no necesitaban palabras claves por ERIC Thersaurus, para el objeto de estudio, con un intento de reflexión a través de una revisión de material bibliográfico. Como conclusión, no se obtuvo una visión profunda y relacionada de corte cuantitativo de la situación, es necesario ampliar los estudios en esta línea.

A nivel nacional encontramos estudios como Falcon (2022) donde se investigó la relación que existe entre las habilidades digitales de los docentes y el desarrollo profesional en una institución educativa integral en Simón Bolívar, utilizó un enfoque cuantitativo basado en tipo básico y nivel correlacional. Se realizaron pruebas de asociaciones. Con respecto a la metodología que utilizó un diseño no experimental, ambas dimensiones con escalas tipo Likert. Con resultado de valor de alfa de Cronbach de 0.906 y un valor moral alto, lo que indica que al momento de la aplicación del cuestionario sobre la primera dimensión de habilidades digitales a los docentes de la institución. Y se obtuvo la confiabilidad y se obtuvo un resultado de 0.888 utilizando el cuestionario para la dimensión confiabilidad. Esto muestra un resultado de 0,0567 en la prueba de Spearman.

Gambine, (2021) El propósito del estudio fue averiguar la relación entre el desarrollo de carrera y las competencias de empleabilidad de quienes se desempeñan en una institución de ORVISA en Pucallpa, como un método de investigación correlacional con un diseño no experimental, incluyendo 24 servidores de la mencionada empresa, tras la aplicación de las encuestas se halló una relación significativa entre los dos aspectos de la empresa en el año 2020, dando como resultado la aplicación de la prueba de Spearman, obteniendo tras su análisis un  $r = 0.666$ , mostrando una correlación moderada y positiva entre las dos dimensiones aprendidas.

Trigoso, (2019) en su presente trabajo tuvo por objetivo definir la relación entre un buen sistema de rendimiento de aprendizaje y el desarrollo profesional de instructores de una institución en Trujillo. Con un diseño no experimental presentando un diseño correlacional, donde participaron 30 docentes en la institución de "Jose Antonio", llegando como conclusión una relación alta y directa entre las dos variables. Con resultados tras la aplicación de Pearson se obtuvo un resultado de  $R = 0.847$  y  $P = 0.000$  con existencia del nivel de significancia siendo mejor menor del 5 % ( $p < 0.05$ ): donde se obtuvo un grado de conocimiento de un óptimo desempeño laboral y el desarrollo de los maestros académicos en las instituciones educativas.

En el estudio de Collantes (2019) tuvo como objetivo principal es identificar la conexión con el desarrollo profesional y la colaboración entre los pedagogos que laboran y se desempeñan en instituciones públicas del Cuzco, UGEL, que es la base de este informe, lo cual es la base de este informe. Nivel de acceso cuantitativo, tipo correlación descriptiva con diseño no experimental. Participaron 218 docentes seleccionados aleatoriamente y estratificados de una población de 1.195 docentes que laboran en estas instituciones. Utilizando métodos de encuesta, recopilando datos utilizando dos herramientas de recopilación de datos, con controles de validación y confiabilidad. Los resultados mostraron que las variables colaboración y desarrollo profesional estaban correlacionadas, y esta relación fue expresada por la fórmula de Tau de Kendall con un resultado de 0,785, señalando la existencia de una relación. Estas variables son estadísticamente significativas con un 5%, cuanto mejor sea la cooperación, mejor será el resultado del desarrollo profesional y viceversa.

Chávez y Santillana (2017), en su trabajo tuvo como objetivo relevante la determinación de la existencia de relación entre la competitividad y rotación de su personal en sus trabajadores en una empresa de Lima, Los tipos de investigación en este estudio son métodos cuantitativos e investigación básica de diseño no experimental, con correlación descriptiva. Se trabajo con 100 empleadores, y en base a la aplicación y posterior tabulación de datos se obtuvo como resultado una correlación moderada adquiriendo un valor medio de 0.45, aceptándose así la hipótesis alterna. En Wyndham Hotel Costa del Sol en Lima, existió una correlación entre la competitividad de los empleados y la rotación, con un análisis de encuesta que muestra un promedio general del 45% después de analizar 32 preguntas.

Las presentes variables del trabajo de investigación son; desarrollo profesional y competitividad, cuyo marco teórico se desarrolla a continuación. Como definición según Gomez (2022), el desarrollo profesional, viene a ser una etapa en la que la persona transcurre por diversas experiencias de crecimiento y satisfacción con el entorno de su vida laboral esto ocurre dentro de la institucion, debido al cumplimiento de objetivos y metas personales, así como el reconocimiento y la atención que reciben de sus colaboradores.

Según (Yael, 2020) define el desarrollo profesional se define como un proceso que es continuo, es el deseo de superación del trabajador, a través de la experiencia y que con el paso del tiempo el trabajador acumula experiencia, aptitud y vínculos. Cuando el desarrollo profesional mejora; como empleado y como persona, alcanza sus aspiraciones y sus retos, en definitiva, el desarrollo personal se logra cuando se mejora como trabajador, es sustentando con la mezcla de hábitos personales como; esfuerzo, compromiso, puntualidad, responsabilidad, etc., esto va de la mano con la mejora del empleador en su área de desempeño, es necesario que ambas áreas se encaminen de manera correcta para la satisfacción y mejor en su productividad.

Se entiende como desarrollo profesional aquel esfuerzo que es formalizado y organizado de una institución, la centralización y enfoque del desarrollo para sus servidores más capacitados, la primera dimensión posee un mayor alcance y una mayor duración, incluso siendo más larga que la propia formación, con la necesidad de ser una opción institucional estratégica ya que, si se desea sobresalir, se requiere un entorno global más capacitado y competitivo. Este es un trabajo formal organizado, cuyo principal objetivo es desarrollar empleados más calificados. Tiene un rango más amplio y toma más tiempo entrenar. La opción de poder crecer estratégicamente en una organización si quiere sobrevivir en un entorno cada vez más global. (Losa, 2002)

Se define como aquel resultado de una planeación y dirección de su profesión, la cual incluye estados que a un individuo enriquece y mejora al logro de sus objetivos que se encuentra dentro de una organización. Se puede obtener mediante la ayuda de la institución y también mediante medios individuales, la institución posee objetivos determinados lo cual el trabajador debe contribuir al logro de los mismos. Esto tendrá doble beneficio, evitar que los esfuerzos que realicen los trabajadores no sean en vano y también que conozcan las oportunidades que se presentan de parte de la institución. (TORIBIO, 2013, Junio)

Ahora bien, las definiciones anteriores sobre “desarrollo profesional”, con el objetivo de aprender mediante estos términos. Sin embargo, en la investigación realizada, se implementará el término de desarrollo profesional en base a la perspectiva de

Gambine (2021) por lo que orienta a la variable de desarrollo profesional constituirse principalmente por 3 dimensiones cuya mención: Superación profesional, motivación institucional y objetivos trazados.

Asimismo, Ortega (2017) menciona que la que la primera dimensión; superación profesional, es aquel transcurso de cambio y desarrollo por lo que pasa un individuo o personal adoptando así diversas formas de pensar, estas mismas permiten el aprendizaje de nuevos comportamientos y actitudes que ayudaran su calidad y estilo de vida, de la misma forma mejorar la institución donde realiza su desarrollo profesional. La superación viene siendo un proceso que durara mientras la persona se encuentre dispuesta a cambios, así podemos decir que la superación es permanente, según Gambine la dimensión de Superación profesional, consta de 4 indicadores, siendo; participación en capacitaciones, superación profesional alentado por la empresa, implementación de un plan de desarrollo profesional, y las políticas de formación laboral.

Así por otra parte entendemos como segunda dimensión, la motivación institucional, es equivalente a la intensidad de manejar niveles altos de esfuerzo hacia el logro de las metas institucionales, esto estará condicionado por la justificación de las obligaciones individuales, en otras palabras, el servidor se esforzará para cumplir con las necesidades de la empresa la misma que deberá recompensarlo. El capital humano es indispensable para la institución, el personal es el motor y la base del impulso, mayor motivación y mayor desempeño, hoy por hoy las empresas se centran en satisfacer aquellas necesidades de su personal, ya que son ellos quienes hacen posible el logro de sus objetivos, una institución cuyos trabajadores se encuentren motivados, convierte automáticamente en una organización con personas comprometidas a la misión. (Coworkingfy White, 2020, Diciembre), así mismo Gambine hace mención a los indicadores de la motivación institucional siendo 3 principales; estabilidad laboral, estabilidad económica, y estabilidad social.

Por otro lado, como tercera dimensión, los objetivos trazados, se definen como los fines dirigidos a alguna acción, las operaciones que se realizan en algún proyecto para cumplir con lo establecido. Los objetivos se plantean antes de realizar una acción, por lo que es conveniente empezar conociendo hacia donde vamos

antes de empezar a caminar, esto forma parte de cualquier intento de planificación. (Etecé, 2021), para Gamblin los objetivos trazados consta de cuatro indicadores; oportunidad de ascender, autorrealización personal, productividad laboral y el reconocimiento de la institución.

Como segunda variable, la competitividad laboral según definición de Esparza, (2021) se define como todo aquel proceso mediante el cual se mejora la productividad de una institución, donde se cumplen todas las tareas rápidamente en la cual se presentan menores problemas en los lugares de trabajo, la competitividad laboral va cobrando mayor importancia conforme pase el tiempo, las grandes instituciones brindan las facilidades para que aquellos puedan mejorar sus competencias.

Por otro lado, Hernández, (2020) define la competitividad laboral como una característica humana innata que se adquiere de forma natural, generalmente la competencia entre empleados, con una buena participación puede conducir a buenos negocios. No se ve como algo malo o negativo. El resultado es bueno, siempre y cuando la competitividad de la mano de obra no se vuelva agresiva. A partir de la perspectiva del trabajador, las claves para mantener una competitividad positiva son: no denigrar el trabajo de los demás, darse cuenta de que existen límites a la competitividad en el lugar de trabajo, no preocuparse ni actuar en exceso, controlar el tiempo o evitar las distracciones, es decir, acoso laboral.

Así como para Porter (2006), quien fue el primero en estructurar el cuerpo teórico de la competitividad, la cual consiste en; aquella capacidad que se utiliza para mantener y mejorar la participación en los mercados nacionales e internacionales, con un aumento paralelo en la manera de viveza de la población, el único direccionamiento para mejorar la competitividad es la mejora en la competitividad.

Ahora bien, las definiciones anteriores sobre competitividad tuvieron el objetivo de entendimiento, sin embargo, para el desarrollo del presente estudio, se usará el término de desarrollo profesional según la perspectiva de Según Robbins, (2009) la competitividad laboral se dimensiona bajo tres actitudes: actitudes técnicas, humanas y conceptuales las cuales define.

Como primera dimensión, las aptitudes técnicas se definen como la habilidad de aplicar los conocimientos y experiencias de manera especializada,

cuando evaluamos las aptitudes que tienen los profesionales como el personal de salud a menudo nos enfocamos en su habilidad técnica, ya que se debió a una extenuante educación extensiva, estos profesionales adquirieron el conocimiento y la práctica en su campo de trabajo, de manera segura los profesionales no todos en su mayoría tienen el monopolio de las aptitudes técnicas, no todo se aprende en las escuelas, universidades o centros de estudios, es de necesidad contar con la experiencia especializada, todo trabajo requiere una experiencia y conocimiento especializado, en alguno de los casos las personas desarrollan sus aptitudes técnicas al momento de trabajar. Esta dimensión consta de dos indicadores; conocimiento y experiencia

Aptitudes humanas: Comprende aquella habilidad para desempeñar su trabajo de manera grupal o individual según necesidad, el saber entenderlas y contar con la habilidad de motivación, es lo que define las aptitudes humanas, varios profesionales son muy eficientes en la práctica técnica pero carecen en el comportamiento interpersonal, quizás no poseen la habilidad de escuchar o no presentan incapacidad para comprender las necesidades de los demás o también en el momento del manejo de conflictos, ya que las instituciones logran los objetivos a través del trabajo de otras personas y del trabajo en equipo, es de necesidad tener habilidades óptimas para la comunicación, motivación, y liderazgo. Dentro de las aptitudes humanas, contaremos con distintos indicadores como: trabajo en equipo, comunicación, motivación, disciplina y flexibilidad.

Aptitudes conceptuales: como ejemplo, los jefes tienen que tener la habilidad de la capacidad mental es decir tiene que trabajar y realizar un diagnóstico frente a los problemas complejos. Frente a estas obligaciones se necesitan habilidades conceptuales. En el proceso de elecciones de decisión, los gerentes deben identificar estos problemas y desarrollar soluciones alternativas, crear un proceso mediante el cual se evalúen todas las posibles alternativas de solución y selección la mejor conveniente. Aquellos gerentes, pueden ser aptos con referencia a la técnica y las relaciones interpersonales, con el riesgo de fracasar esto debido a cierta carencia de habilidad para procesar, así como también la falta de carencia para interpretar la información de una manera racional. Dentro de las aptitudes

conceptuales constituyen diversos indicadores como: procesamiento de información, solución de conflictos y la toma de decisiones.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

Posee un paradigma positivista, buscara los hechos o causas de aquellos fenómenos que se presentan de manera social e independiente ya que se busca que el trabajo se convierta en un conocimiento comparable, medible y replicable. Godínez (2013)

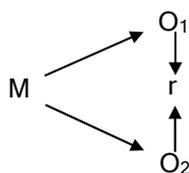
La metodología que se usa para el estudio fue de tipo básico, Sampieri (2014) menciona que, las investigaciones son debido al origen intrínseco del marco teórico, teniendo como fin el aumento del conocimiento al entrar en el aspecto práctico.

Con un enfoque cuantitativo ya que, según Paitán, (2018), menciona que hace uso de recolección de datos para su análisis, se busca responder aquellas preguntas de investigación y tratar hipótesis con formulación previa, se confía en la medición de variables y las técnicas para su investigación.

El estudio es nivel correlacional, Sampieri (2018), donde hace referencia al modelo de investigación donde se busca investigar el nivel de grado de relación y tipo de asociación a partir de dos o más variables o conceptos.

El diseño del estudio no experimental, de corte transversal, se realizó sin intención de manipular variables, y los fenómenos se observaron únicamente en ambientes naturales para su análisis. Sampieri (2014)

Figura 1 Esquema del diseño



M: muestra

Donde O1: Desarrollo laboral.

Donde O2: Competitividad.

R: Relación

### **3.2 Variables y operacionalización:**

Variable independiente: Desarrollo profesional

Definición Conceptual: Werther (2008), define el desarrollo profesional se debe a un planeamiento de una carrera, comprende aquellas características que un individuo mejora con vista a lograr objetivos en una organización, en esta etapa los empleados pueden realizar objetivos laborales que, a continuación, se considera una función de recursos humanos donde desempeñan en este campo.

Definición operacional: La variable del desarrollo profesional se desprende en 3 dimensiones que son: Superación profesional, motivación institucional, objetivos trazados.

Indicadores: La primera dimensión conste de; participación en las capacitaciones, superación profesional, implementación de desarrollo profesional y políticas de formación laboral; en la segunda dimensión consta de; Estabilidad laboral, económica y social; y como tercera dimensión incluye; oportunidad de ascender, Autorrealización personal, Productividad laboral, Reconocimiento por la empresa

Escala de medición: Tipo ordinal.

Variable dependiente: Competitividad

Definición Conceptual: La competitividad laboral son aquellas características que tiene una persona donde no se limitan solo por el conocimiento, adquiere consideraciones de aquellas habilidades de comunicación, actitudes y personalidades de muestran dentro del estudio. Robbins & Judge (2016)

Definición operacional: Se desprende en 3 dimensiones que son: Aptitudes técnicas  
Aptitudes humanas  
Aptitudes conceptuales

Indicadores: Las actitudes técnicas incluyen: conocimiento y experiencia; para la dimensión de aptitudes humanas son; Trabajo en equipo, Comunicación, Motivación Disciplina, Flexibilidad; para la dimensión de aptitudes conceptuales se incluyen: Procesamiento de información., Solución de conflictos, Toma de decisiones.

Escala de medición: Tipo ordinal

### **3.3 Población, muestra y muestreo:**

#### **3.3.1 Población**

Es un conjunto de todos los casos que cumplen un conjunto de especificaciones Lepkowski (2008b). Este estudio poblacional estará representado por 80 trabajadores de la salud administrativos y asistenciales que laboran bajo cualquier tipo de modalidad laboral.

- Criterios de inclusión: Todos los personales de salud de las diferentes carreras profesionales, incluyendo bajo cualquier tipo de modalidad laboral, parte administrativa y asistencial.
- Criterios de exclusión: Auxiliares bajo licencia con goce de haber, así como también para los internos de las distintas carreras profesionales.

#### **3.3.2 Muestra**

Es una porción de los habitantes donde se realizan especificaciones para obtener la cantidad que se necesitan Lopez (2004). La muestra en censal tomándose en cuenta que el investigador tomó el criterio.

#### **3.3.3 Muestreo**

Es un conjunto de instrucciones, juicio es, normas donde se elige una cierta parte de población Mata, (1997). El presente trabajo hará uso del muestreo no probabilístico intencional, por interés ya que la cantidad al realizar la fórmula es mínima, la muestra se aplicará para los 80 trabajadores.

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos:**

#### **3.4.1 Técnicas**

El proceso de considerar varias fuentes y tecnologías con los datos obtenidos incluye procesos de información. Gonzalez (2003). Se hizo uso de la encuesta.

#### **3.4.2 Instrumentos**

Instrumento: El cuestionario, técnica que consiste en formular sistemáticamente un conjunto de preguntas escritas en tarjetas sobre hipótesis de trabajo para estudiar las variables y también a sus indicadores. Su propósito es compilar los datos para probar una hipótesis de trabajo. Paitán, (2018)

**Ficha técnica:**

Cuestionario para medir la variable Desarrollo profesional:

Ficha técnica

Título:	“Desarrollo profesional”
Autor:	James Luis Gonzales Gambine
Procedencia:	Pucallpa
Año:	2020
Propósito:	Recolectar información.
Dimensiones:	Superacion profesional, objetivos trazados, trabajo en equipo, motivación
Puntuación y escala:	Nunca = 1 Casi nunca = 2 Casi siempre= 3 Siempre = 4
Sujetos a aplicarse:	Profesionales de la salud
Forma de aplicación:	Virtual y/o presencial
Tiempo de aplicación:	10min

Cuestionario para medir la variable Competitividad:

Ficha técnica

Título:	“Competitividad”
Autor:	Molina Valdez, Dionne Lizeth
Procedencia:	Callao
Año:	2022
Propósito:	Recolectar información.
Dimensiones:	Aptitudes técnicas, aptitudes humanas, aptitudes conceptuales
Puntuación y escala:	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces= 3 Casi siempre =4 Siempre = 5
Sujetos a aplicarse:	Profesionales de la salud
Forma de aplicación:	Virtual y/o presencial
Tiempo de aplicación:	10min

### 3.4.3 Validez y confiabilidad

Validez: Aquí se determina el flujo de comprobar que el método de recolección de datos sea válido para poder medir nuestra variable. (Muntane, 2010). La verificación se logra mediante la presentación de una solicitud de Certificado de Vigencia creado por tres expertos bajo el título de Juicio de Experto. (Ver anexo 5)

*Tabla N°01 Validación de juicio de expertos*

<b>Grado</b>	<b>Expertos</b>	<b>Dominio</b>	<b>Calificación</b>
Magister	Ramos Aparcana Giovanna Beatriz	Temático	Aplicable
Magister	Vanny Yuto Mallma	Temático	Aplicable
Magister	Reynoso Ayvar Mary Judith	Temático	Aplicable

*Fuente: Elaboración propia*

Confiabilidad: La confiabilidad se determina a través de la evaluación de instrumentos aplicados, aplicando para cada una de tus dimensiones y variables. Sampieri, (2018). Para el proceso se hizo la aplicación de la encuesta con 20 individuos para el Alpha de Cronbach. Se cono con la participación de 20 personas para la aplicación del Alpha de Cronbach.

Tabla 02

Análisis de confiabilidad de variable 1 Desarrollo profesional

Alfa de Cronbach	Reactivos
0,825	11

*Fuente: Elaboración propia*

Tabla 03

Análisis de confiabilidad de variable 2 Competitividad

Alfa de Cronbach	Reactivos
0,893	16

*Fuente: Elaboración propia*

### **3.5 Procedimientos**

Con respecto al proceso de recopilación de información del trabajo de investigación, se solicitó mediante documento el permiso de aplicación del instrumento a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación, adjuntando las especificaciones éticas y las características correspondientes de la encuesta, revisado y aprobado previamente por el jefe de la unidad.

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

Tras la aplicación de las encuestas que se aplicaran a los trabajadores del Hospital de Andahuaylas, los datos se procesaron con el software Microsoft Excel, y consiguientemente para el procesamiento estadístico de análisis descriptivo se utilizó la aplicación IMS SPSS Statistics 25.

### **3.7 Aspectos éticos**

Según Ojeda (2007), La ética como rama de la filosofía es de gran importancia dentro del ámbito público y privado. Su papel es crítico en toda actividad humana; sin consideración y aplicación práctica, el mundo carecerá de control sobre los valores que conducen a la percepción ética de los empleados sobre procesos específicos. Surgirá un vacío moral que conducirá a la impunidad. Por lo tanto, la práctica ética como práctica permanente debe mostrar su significado más profundo en todas las interpretaciones de lo que debe suceder, deberes, valores y principios.

El presente estudio, se realizó respetando el código de ética a través de la presentación y desarrollo del consentimiento informado, la cual se desarrolló en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas, donde se aplicó los cuatro principios éticos; (1) Autonomía, el encuestado podrá hacer todas las preguntas para poder aclarar en caso existiera dudas al momento de participar, la decisión que tome será respetada. (2) No maleficencia, el encuestador indica al trabajador que no existirá ningún riesgo al participar, en caso de encontrar preguntas que le puedan generar incomodidad, el participante podrá obviarlas. (3) Beneficencia, los resultados a los que se concluirá el trabajo de investigación se informarán a los directivos de la institución, lo cual se podrá adquirir beneficios a nivel de la salud pública. (4)

Principio de justicia, los datos recolectados serán de manera anónima, no habrá forma de identificación por lo que el trabajador podrá responder con su mayor honestidad, se garantiza que la información brindada es sumamente confidencial. (UCV, 2022)

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Presentación de resultados descriptivos:

#### 4.1.1. Desarrollo profesional:

**Tabla 04**

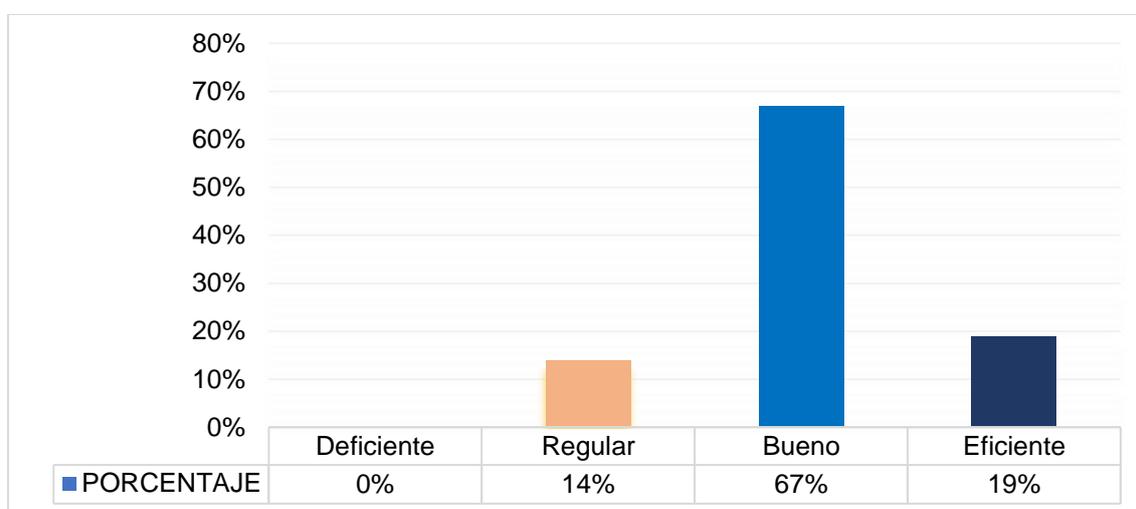
*Niveles de desarrollo profesional*

Niveles	(Fi)	(%)
Deficiente 11-22	0	0
Regular 22-33	11	14%
Bueno 34-44	54	67%
Eficiente 44-55	15	19%
TOTAL	80	100%

*Nota. Análisis estadístico (2022)*

**Figura 02**

*Categorías de desarrollo profesional*



En la tabla 04 y en la figura 02, se percibe en relación al nivel del desarrollo profesional, una totalidad de 80 trabajadores de la salud, donde existe un 14% de desarrollo profesional regular, 67% con buen desarrollo profesional y un 19% con un eficiente desarrollo profesional.

**Tabla 05**

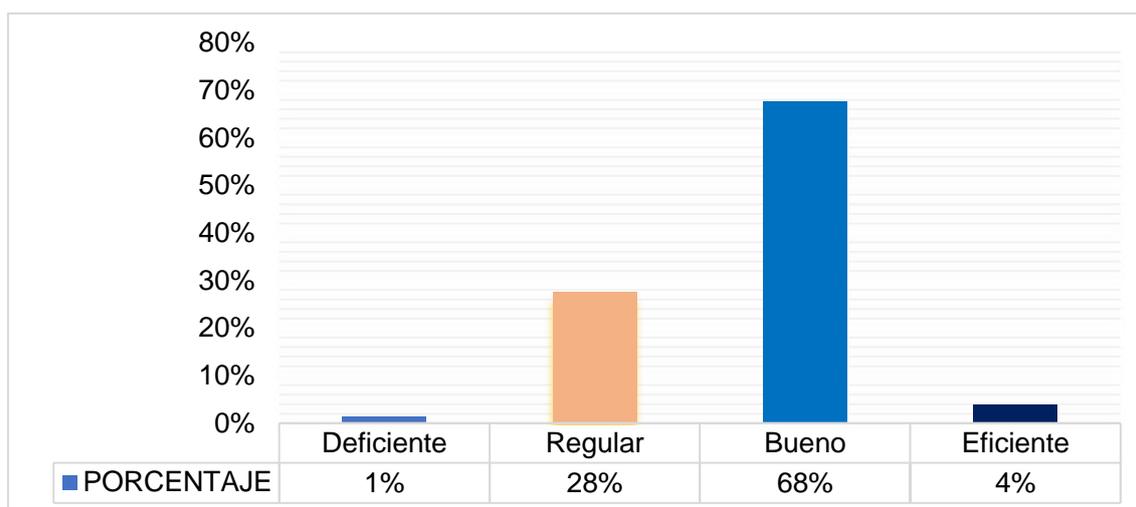
*Distribución de niveles de Superación profesional- 1ra Dimensión de Desarrollo profesional*

Niveles	(Fi)	(%)
Deficiente 4-8	1	1.3%
Regular 9-12	22	27.6%
Bueno 13-16	54	67.6%
Eficiente 17-20	3	3.9%
TOTAL	80	100%

*Nota. Análisis estadístico (2022)*

**Figura 03**

*Rangos de Superación profesional*



En la tabla 05 y en la figura 03, se obtuvo una percepción en relación a los niveles de superación profesional, una totalidad de 80 trabajadores de la salud, donde existe deficiencia en un 1%, también presentando un nivel regular del 28%, nivel bueno 68% y eficiente con un 4%.

**Tabla 06**

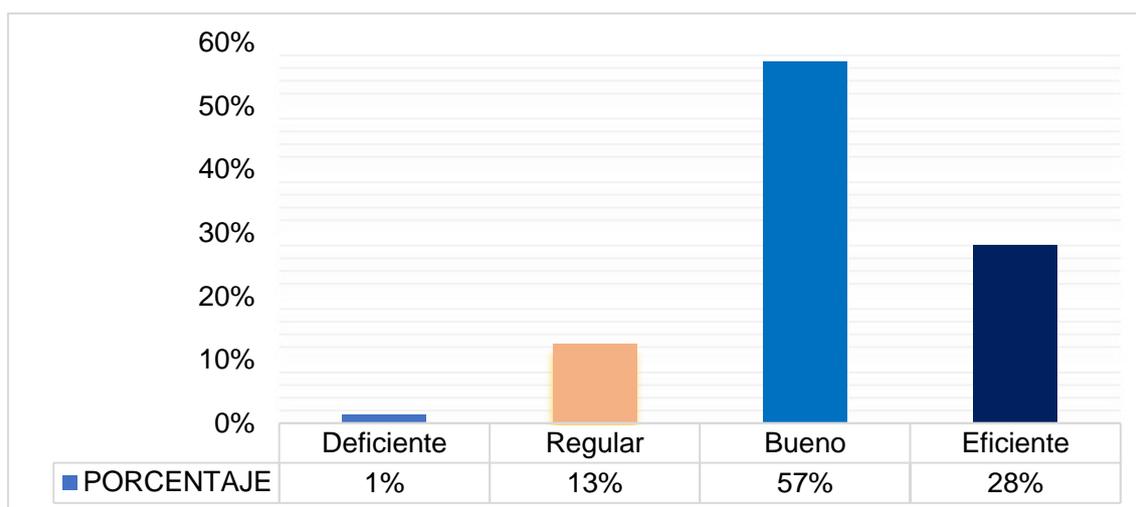
*Distribución de niveles de Objetivos trazados- 2da Dimensión de Desarrollo profesional*

Niveles	(Fi)	(%)
Deficiente 4-8	1	1.3%
Regular 9-12	10	12.5%
Bueno 13-16	46	57.6%
Eficiente 17-20	23	28.9%
TOTAL	80	100%

*Nota. Análisis estadístico (2022)*

**Figura 04**

*Categorías de Objetivos trazados*



En la tabla 06 y en la figura 04, se detalló a niveles de objetivos trazados, una totalidad de 80 trabajadores de la salud, donde existe deficiencia en un 1%, también presentando un nivel regular del 13%, nivel bueno 57%, con una eficiencia de 28%.

**Tabla 07**

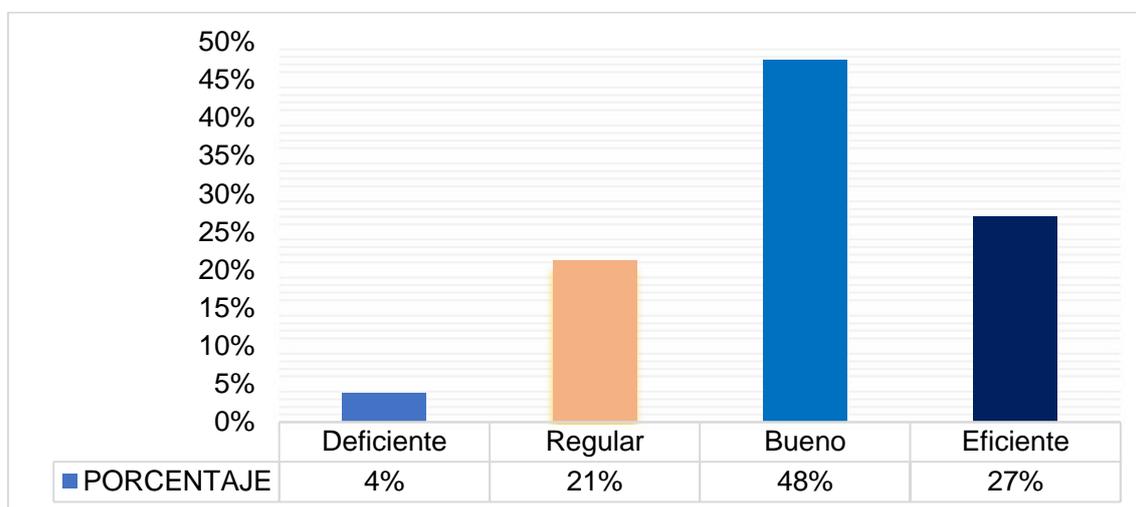
*Niveles de Motivación- 3ra Dimensión de Desarrollo profesional*

Niveles	(Fi)	(%)
Deficiente 3-6	3	3.8%
Regular 7-9	17	21.3%
Bueno 10-12	38	47.6%
Eficiente 13-15	22	27.6%
TOTAL	80	100%

*Nota. Análisis estadístico (2022)*

**Figura 05**

*Categorías de Motivación*



En la tabla 07 y en la figura 04, se notó en proporción a los niveles de objetivos trazados, una totalidad de 80 trabajadores de la salud, donde existe deficiencia en un 1%, también presentando un nivel regular del 13%, nivel bueno 57%, con una eficiencia de 28%.

#### 4.1.2. Competitividad:

**Tabla 08**

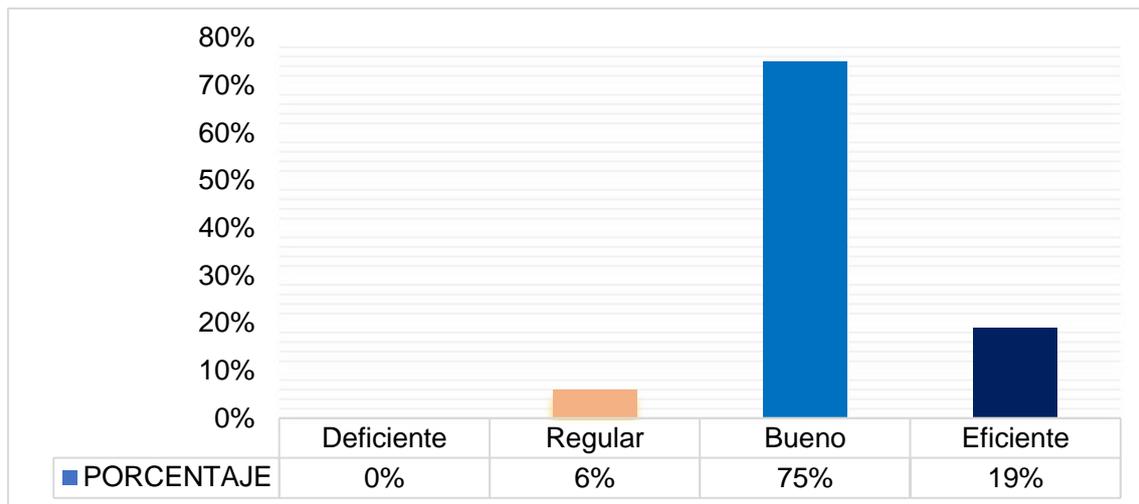
*Distribución de niveles de competitividad*

Niveles	(Fi)	(%)
Deficiente 16-32	0	0
Regular 33-48	5	6%
Bueno 49-64	60	75%
Eficiente 65-80	15	19%
TOTAL	80	100%

*Nota. Estudio estadístico (2022)*

**Figura 06**

*Niveles de Competitividad*



En la tabla 8 y en la figura 05 con respecto a cada nivel de competitividad, con una totalidad de 80 trabajadores de la salud, donde el 6% posee una competitividad regular, el 75% una competitividad buena y el 19% una competitividad eficiente.

## 4.2 Prueba de normalidad:

Relación entre las dimensiones de desarrollo profesional y competitividad de los trabajadores de salud de un Hospital Público en Andahuaylas, 2022.

**Tabla 09**

*Prueba de normalidad para la variable de desarrollo profesional y competitividad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	P
Desarrollo profesional	,143	80	,000
Competitividad	,151	80	,000

Nota: SPSS versión 26.

En la tabla 09, se realizó la prueba de normalidad con el coeficiente de Kolmogórov-Smirnov, dado a que la población era mayor a 50, donde se muestra el resultado para la primera variable es menor a 0.05, de igual manera para la segunda variable el resultado fue menor a 0.05, por lo tanto, se concluye que son no paramétrica, por ello, se empleó la prueba de Correlación de Spearman.

**Tabla 10**

Tipos de correlación Rho de Spearman

Rango	Tipos de correlación
De 0.80 a 1.00	Muy alta correlación
De 0.60 a 0.79	Alta correlación
De 0.40 a 0.59	Moderada correlación
De 0.20 a 0.39	Baja correlación
De 0.00 a 0.19	Muy baja correlación

Nota: Fuente: (Hernández, Fernandez, Batista 2014, P, 305)

### 4.3 Análisis Correlacional:

#### Contrastación de la hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el desarrollo profesional y la competitividad de los trabajadores de la salud de un Hospital Público en Andahuaylas 2022.

H1: Existe relación significativa entre el desarrollo profesional y la competitividad de los trabajadores de la salud de un Hospital Público en Andahuaylas 2022.

**Tabla 11**

*Relación entre el desarrollo profesional y la competitividad*

			Desarrollo Profesional	Competitividad
Rho de Spearman	V1: Desarrollo Profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,527**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	V2: Competitividad	Coeficiente de correlación	,527**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 11 se observa que, el desarrollo profesional se relación positiva y significativamente con la competitividad en los trabajadores de salud de un Hospital público en Andahuaylas, 2022, según los resultados obtenidos con el coeficiente correlación de Spearman ( $r = ,527$ ), que establece una relación entre variables; además el p-valor es menor que el de significatividad ( $p = ,000 < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula, aceptándose así, la hipótesis alterna.

## Relación entre la superación profesional y la competitividad

### Hipótesis específica 1:

Ho: No existe una relación significativa entre la superación profesional y la competitividad de los trabajadores de los trabajadores de salud de un Hospital Público en Andahuaylas, 2022

H1: Existe una relación significativa entre la superación profesional y la competitividad de los trabajadores de los trabajadores de salud de un Hospital Público en Andahuaylas, 2022

Tabla 12

*Relacion entre Superacion profesional y competitividad*

			Superacion profesional	Competitividad
Rho de Spearman	D1: Superacion profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,407**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	V2: Competitividad	N	80	80
		Coeficiente de correlación	,407**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 12 se observa que, la Superacion profesional se relación positiva y significativamente con la competitividad en los trabajadores de salud de un Hospital público en Andahuaylas, 2022, según los resultados obtenidos con el coeficiente correlación de Spearman ( $r = ,407$ ), que establece una relación entre variables; además el p-valor es menor que el de significatividad ( $p = ,000 < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula, aceptándose así, la hipótesis alterna.

## Relación entre los objetivos trazados y la competitividad

### Hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre los objetivos trazados y la competitividad del trabajador de salud de un Hospital Público en Andahuaylas, 2022

H1: Existe relación significativa entre los objetivos trazados y la competitividad del trabajador de salud de un Hospital Público en Andahuaylas, 2022

Tabla 13

*Relacion entre los objetivos trazados y competitividad*

		Objetivos Trazados		Competitividad
Rho de Spearman	D2: Objetivos Trazados	Coeficiente de correlación	1,000	,475**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	V2: Competitividad	Coeficiente de correlación	,475**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		80	80	

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

En la tabla 13 se observa que, los objetivos trazados se relacionan de manera positiva y significativamente con la competitividad en los trabajadores de salud de un Hospital público en Andahuaylas, 2022, según los resultados obtenidos con el coeficiente correlación de Spearman ( $r = ,475$ ), que establece una relación entre variables; además el p-valor es menor que el de significatividad ( $p = ,000 < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula, aceptándose así, la hipótesis alterna.

## Relación entre la motivación y la competitividad

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y la competitividad de los trabajadores de salud de un Hospital público en Andahuaylas, 2022.

H1: Existe relación significativa entre la motivación y la competitividad de los trabajadores de salud de un Hospital público en Andahuaylas, 2022.

Tabla 14

Relación entre la motivación y competitividad

			Motivación	Competitividad
Rho de Spearman	D3: Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,436**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	V2: Competitividad	Coeficiente de correlación	,436**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		80	80	

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

En la tabla 14 se observa que, la motivación se relación positiva y significativamente con la competitividad en los trabajadores de salud de un Hospital público en Andahuaylas, 2022, según los resultados obtenidos con el coeficiente correlación de Spearman ( $r = ,436$ ), que establece una relación entre variables; además el p-valor es menor que el de significatividad ( $p = ,000 < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula, aceptándose así, la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación con título: Desarrollo profesional y competitividad en profesionales de la salud en Andahuaylas 2022, con respecto al análisis de los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos y seguidos por el análisis estadístico nos exponen una significativa relación entre las variables estudiadas.

En relación a la hipótesis general planteada: Existe moderada correlación entre el desarrollo profesional y la competitividad en trabajadores de la salud de un Hospital Público en Andahuaylas-Apurímac 2022, en relación a las datos obtenidas por el rho de Spearman ( $r=,527$ ) y el p-valor= $,000$  ( $p<.05$ ), donde acepto la hipótesis alterna, determinando una correlación moderada entre desarrollo profesional y competitividad. Estos resultados son similares con el estudio de Falcon (2022) quien como resultado de su investigación obtuvieron que existe una relación directa entre las competencias digitales y el desarrollo profesional de los maestros de la Institución de educación en la provincia de Junín. La prueba de Spearman lo demuestra. ( $P = 0.000 < 0.05$ ) dando  $0.0567$ . Falcon toma como modelo conceptual a Day (2005) donde menciona que el desarrollo profesional se refiere a la generalidad de las costumbres naturales de aprendizaje en la que conlleva la adquisición de nuevas experiencias, grupos o escuelas, que benefician a la mejora en la educación de las aulas. Proceso en el cual se adquiere un conocimiento crítico acompañado de habilidades con la inteligencia emocional, que vienen a ser parte indispensable de la mejora de calidad profesional. (p. 34).

Como discusión con la segunda dimensión, según los resultados obtenidos entre el desarrollo profesional y la competitividad en este estudio se obtuvo como resultado una correlación moderada de Spearman ( $r= ,527$ ), por otra parte la investigación de Luciano, (2022) donde determina la relación entre la innovación y la competitividad en instituciones educativas, un estudio correlacional donde se obtuvo como respuesta tras aplicar el coeficiente de Rho de Spearman, con un puntaje de  $0,636$ , indicando una correlación significativamente moderada alta, este estudio tuvo aplicación en 126 profesores encuestados con 45 preguntas, en Trujillo, Perú.

En cuanto a la hipótesis específica 1: Donde existe una moderada correlación entre Superación profesional y competitividad en los trabajadores de salud de un Hospital público en Andahuaylas, 2022, según la data obtenida se obtuvo con el coeficiente de correlación de Spearman ( $r = ,407$ ), que acentúa una relación entre variables; además el p-valor es menor que el de significatividad ( $p = ,000 < 0,05$ ), según el estudio de Valenzuela (2020), como objetivo principal en su trabajo fue hallar la conexión entre el uso de las TIC y comunicaciones con el desarrollo profesional docente de la Unidad Educativa de Ecuador como resultado se encontró una correlación positiva significativa entre las dos variables de los maestros, El valor Rho de Spearman de 0,575 se correlacionó significativamente de manera positiva con el valor de 0,650, y el 70,2 % de los docentes tuvo una buena interacción, creación de diversas formas de objetos virtuales y desarrollo profesional docente, coeficiente de correlación Rho de Spearman, 33 profesores representan el 70,2%, nivel normal en ambos lados.

En mención a la hipótesis específica 2: donde los objetivos trazados se relacionan de manera positiva y significativa con la competitividad en los trabajadores de salud de un Hospital público en Andahuaylas, 2022, según los obtenidos con el coeficiente de correlación de Spearman ( $r = ,475$ ), que establece una relación significativa correlacional entre variables; además el p-valor es menor que el de significatividad ( $p = ,000 < 0,05$ ), por otro lado, en el estudio de Gambine, (2021). donde se halló en los resultados una correlación moderada y positiva con los objetivos trazados y la competencia laboral, en los servidores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa, al desarrollar la prueba estadística se obtuvo un resultado de Spearman de  $r = 0,511$  con una correlación moderada positiva y  $p\text{-valor} = 0,00$ . Gambine toma como modelo conceptual a conceptual Hoz, (2000) donde, donde menciona que los objetivos trazados se definen en la actualidad en referencia a un objetivo organizado con premeditación, dando la posibilidad de convertirse en una variable inclusiva con sus dimensiones adjuntas. (pág. 98).

En relación a la hipótesis específica 3: la motivación se relaciona positiva y significativamente con la competitividad en los trabajadores de salud de un Hospital público en Andahuaylas, 2022, según los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Spearman ( $r = ,436$ ), donde existe relación de variables, además el p-valor es menor que el de significatividad ( $p = ,000 < 0,05$ ), donde se acepta la hipótesis alterna. En el estudio de Trigos, (2019). Como resultado existió una relación directa y alta entre el buen sistema de aprendizaje y el desarrollo profesional. Así lo demuestran los resultados con Pearson  $R = 0.847$  y  $P = 0.000$  con existencia del nivel de significancia siendo mejor menor del 5 % ( $p < 0.05$ ). Se concluye que existe una alta correlación recta con el buen desempeño docente y el desarrollo profesional de los maestros académicos en las instituciones educativas.

El presente trabajo se guía como definición según el estudio de Gambine (2021) donde menciona la definición de Desarrollo profesional como todas las habilidades o actividades que atraviesa el trabajador para poder ejercer su profesión en distintas instituciones y/o empresas designadas, por otra parte según Losa (2022), menciona que el desarrollo profesional es todo esfuerzo que se realiza por parte de una institución en la que se enfoca en el desarrollo de su personal, esto es un proceso que conlleva mucho tiempo, también es necesario para mejorar en el entorno global, que como bien sabemos, con el tiempo cada vez nos encontramos en un ámbito con mayor competencia laboral y profesional. Por otra parte en el estudio realizado por Susy & Yesenia, (2003) mencionan que el desarrollo profesional es un transcurso que es extenso y muy flexible, contiene distintas fases en la que incluye la maduración a través de las vivencias de la vida laboral que se enfrenta y transcurre el individuo. (pág.86)

Como segunda variable, se utilizó la definición de Robbins & Judge (2016), donde mencionan que la competitividad laboral, son diferentes habilidades, conocimientos, etc., que posee un individuo, esto no solo se limita por el conocimiento de la persona, incluye también aquellas personalidades que adquiere una persona a lo largo de su recorrido profesional, la experiencia que se gana en el ámbito laboral y como se desenvuelve. Por otro lado, según (Ganczy, 2015, pág. 24) menciona que la competitividad es aquella construcción que habilidades, aptitudes y/o atributos que ayudan para el desempeño en distintas situaciones que

se llegan a presentar en su trabajo, Ganczy también menciona que contiene un enfoque holístico, ya que tiene vinculación con las competencias propias del individuo a las funciones designadas, esto conlleva a acciones que se realizan de manera consiente en la persona, dependiendo al contexto en el que surjan, contando también las culturas organizacionales que conllevan de la mano. También menciona la importancia de la ética profesional en la que se desenvuelve el trabajador, los valores como persona misma que van adquiriendo conforme van creciendo, todos estos elementos ya mencionados incluyen de manera indispensable en la competitividad del empleador.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Existe relación significativa entre el desarrollo profesional y la competitividad de los trabajadores de la salud de un Hospital Público en Andahuaylas 2022. correlación de Spearman ( $r= ,527$ ), donde se establece la relación entre variables; además el p-valor es menor que el de significatividad ( $p=,000<0,05$ ), aceptándose la hipótesis alterna
- Segunda** : Existe una relación significativa entre la superación profesional y la competitividad de los trabajadores de los trabajadores de salud de un Hospital Público en Andahuaylas, 2022 correlación de Spearman ( $r= ,407$ ); además el p-valor es menor que el de significatividad ( $p=,000<0,05$ ), aceptándose la hipótesis alterna.
- Tercera** : Existe relación significativa entre los objetivos trazados y la competitividad del trabajador de salud de un Hospital Público en Andahuaylas, 2022 coeficiente correlación de Spearman ( $r= ,475$ ), que establece una relación entre variables, aceptándose la hipótesis alterna.
- Cuarta** : Existe relación significativa entre la motivación y la competitividad de los trabajadores de salud de un Hospital público en Andahuaylas, 2022. coeficiente correlación de Spearman ( $r= ,436$ ); el p-valor es menor que el de significatividad ( $p=,000<0,05$ ), aceptándose así, la hipótesis alterna.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : En mención a los resultados generales, se recomienda al equipo de gestión impulsar a su personal de salud en su desarrollo profesional y su competitividad, brindando oportunidades para mejorar en su nivel y en su desempeño.
- Segunda** : Se recomienda al equipo de gestión, brindar facilidades para mejorar e impulsar a su personal de salud. Se recomienda también involucrar de manera general a todo el equipo administrativo para la mejora y estabilidad de su personal a cargo.
- Tercera** : Se recomienda al equipo de gestión, enfocarse en brindar las inducciones a todo su personal nuevo ingresante para plasmar los objetivos establecidos en la institución y así trabajar de manera colectiva y organizada para el logro de los mismos.
- Cuarta** : Se recomienda al equipo de gestión impulsar al personal de salud mediante; asenso de nivel, reconocimientos, agradecimientos, etc. De esta manera, se mejorará e impulsará en su desarrollo profesional y competitividad de sus servidores.

## REFERENCIAS

- Blanco-Estevez, I. (2020). *Equidad e Innovación en Educación* [tesis doctoral, Universidad da Coruña]. Repositorio Institucional [https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/26480/EstevezBlanco\\_Iris\\_TD\\_%202020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/26480/EstevezBlanco_Iris_TD_%202020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Chavez, R. (2017). *Competitividad laboral y la rotacion laboral de los trabajadores* [tesis de licenciatura, Universidad San Ignacion de Loyola ]. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/0f339088-fc88-48f9-bf65-0253a2f6ba62>
- Collantes-Quispe, A. (2019). Trabajo colaborativo y desarrollo profesional de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito del Cusco de la UGEL Cusco [tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]: Repositorio Institucional [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44065/Collantes\\_QA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44065/Collantes_QA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Córdoba, G. (2019). *Influencia de la competitividad y el capital tecnológico, en la internacionalización de las empresas exportadoras de Bucaramanga y su Área Metropolitana-Colombia*. [Tesis Doctoral-Universidad de Politecnia de Valencia]: Repositorio Institucional: <https://riunet.upv.es/handle/10251/140312>
- Coworkingfy White. (2020, Diciembre). *Motivación laboral ¿Qué es y por qué es importante?* <https://coworkingfy.com/motivacion-laboral/>
- Esparza, J. (2021, Julio). *Sesame. Competitividad laboral en la actualidad mexicana*: <https://www.sesamehr.mx/blog/competitividad-laboral-en-la-actualidad-mexicana/>
- Etecé, E. (2021). *Enciclopedia Concepto*. Objetivo: <https://concepto.de/objetivo/>
- Falcon, R. (2022). *Competencias digitales y desarrollo profesional en docentes de la Institución Educativa Integrada “Simón Bolívar” de Junín 2020* [tesis doctoral, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]: Repositorio institucional [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2470/1/T26\\_42603666\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2470/1/T26_42603666_T.pdf)
- Gambine, J. (2021). *Desarrollo profesional competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa - Ucayali* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de Pucallpa], 2020.
- Garcia, E. (Octubre 2002,). *Productividad, competitividad y empleo: un enfoque estrategico*. <https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2016/07/productividad-competitividad-y-empleo-un-enfoque-estrategico.pdf>

- García, M. (2017). Impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario. Una revisión de la investigación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 161-178. <https://doi.org/DOI:http://dx.doi.org/10.6018/reifop.20.3.275121>
- Godínez, V. (2013). *Paradigmas de la Investigación*. [https://pics.unison.mx/wp-content/uploads/2013/10/7\\_Paradigmas\\_de\\_investigacion\\_2013.pdf](https://pics.unison.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf)
- Gomez, D. (mayo, 2022). *Hubspot*. Qué es el desarrollo profesional, cómo crear un plan y ejemplos: <https://blog.hubspot.es/marketing/que-es-desarrollo-profesional>
- Gonzales-Ramirez, R. (2003). *Gestión del riesgo tecnologico en las salinas maritimas [tesis de maestria, Universidad rafael belloso chacin]*. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0094051/cap03.pdf>
- Guterres, A. (2020). *El mundo laboral no puede ni debe ser igual que antes de la crisis*. Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/coronavirus/articulos/world-work-cannot-and-should-not-look-same-after-crisis>
- Hernández, H. (2020). *Competitividad en el trabajo. Claves para evitar que se convierta en un problema*. Asesorias.com: <https://asesorias.com/empresas/normativas/laboral/conflictos/competitividad/>
- Hoz, V. (2000). *Definicion de objetivo segun varios autores*. <https://brainly.lat/tarea/7042400>
- Judge, R. (2009, Diciembre). *Comportamiento Organizacional*. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/RO\\_BBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/RO_BBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Lopez, P. (2004). *Poblacion y muestra y muestreo* scielo. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- Losa, N. (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. Universidad de La Rioja: <https://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Molina, G. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, Vol. 7(Nº2.), 44-67. <https://doi.org/DOI:http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/>
- Muntane, R. (2010). *investigacion basica*. [https://www.researchgate.net/publication/341343398\\_Introduccion\\_a\\_la\\_Investigacion\\_basica](https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica)

- Ojeda, J. (2007). *La etica de la Investigacion*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6436429>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Competencias y aprendizaje permanente, fundamental para todos los trabajadores*. [https://www.ilo.org/skills/Whatsnew/WCMS\\_761309/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/skills/Whatsnew/WCMS_761309/lang--es/index.htm)
- Ortega, F. (Noviembre, 2017). [presentación de diapositivas] Prezi. <https://prezi.com/kw1ua3qggjfe/superacion-profesional-permanente/>
- Paitán, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá. <https://doi.org/978-958-762-876-0>
- Porter, S. (Junio, 2006). *The Competitive Advantage of Nations*. The Free Press: <https://www.redalyc.org/pdf/870/87031202.pdf>
- Rober, L. (Julio, 2022). *International Institute of Informatics and Systemics*. Management of innovation and organizational competitiveness in the education sector: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85137302542&doi=10.54808%2fCISC12022.01.80&origin=inward&txGid=26829eae99b18cf42fe66442fe33607a>
- Saavedra, M. (febrero, 2021). *EL DESARROLLO PROFESIONAL: UN RETO DE ESTA GENERACIÓN*. EDU: <https://puntoedu.pucp.edu.pe/voces-pucp/el-desarrollo-profesional-un-reto-de-esta-generacion/>
- Sampieri, R. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Sampieri, R. (2018). *Metodologia de la investigacion*. Mcgraw-HILL Interamericana Editores. <https://doi.org/978-1-4562-6096-5>
- Susy, A. R., & Yesenia, S. V. (2003). *Elaboración de un manual para la resolución constructiva de la etapa de iniciación laboral de docentes principiantes de educación primaria*. [Tesis Universidad de Costa Rica]. <https://catalogosiidca.csuca.org/Record/UCR.000015380>
- TORIBIO, M. (Junio, 2013). *Master Executive en Administración y Direccion de empresas*. <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/06/02/desarrollo-profesional/>
- Trigoso, A. (2019). *Universidad Cesar Vallejo-Escuela de Posgrado*. Marco del Buen Desempeño Docente y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa "José Antonio Encinas" de Víctor Larco -Trujillo-2019 [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37934/tenoriot\\_a.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37934/tenoriot_a.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

UCV. (2022). *Guía para la elaboración y aplicación del documento para obtener el Consentimiento informado*. Publicaciones UCV.

Valenzuela, N. (2020). *Universidad Cesar Vallejo*. Uso de las TIC y desarrollo profesional docente de la Unidad Educativa “Carlos Alberto Aguirre Avilés” de Ecuador, 2019.:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51797>

Werther, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.

Yael, R. (setiembre, 2020). *Cómo se elabora un plan de desarrollo profesional*. Software de recursos humanos con tecnología de vanguardia.:  
<https://www.bizneo.com/blog/desarrollo-profesional/#:~:text=El%20desarrollo%20laboral%20se%20sustenta,y%20mejoras%20en%20la%20productividad.>

## **ANEXOS**

## ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Desarrollo profesional y competitividad en trabajadores de salud en un Hospital público, Andahuaylas							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General:</b>	<b>Objetivo general:</b>	<b>Hipótesis general:</b>	<b>Variable 1/Independiente: Desarrollo profesional</b>				
¿Cuál es la relación del desarrollo profesional y la competitividad de los trabajadores de salud de un Hospital Público en Andahuaylas 2022?	Establecer la relación del desarrollo profesional y la competitividad de los trabajadores de salud de un Hospital Público en Andahuaylas 2022.	Existe relación significativa entre el desarrollo profesional y la competitividad de los trabajadores de la salud de un Hospital Público en Andahuaylas 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Superación profesional	Participación en las capacitaciones Superación profesional alentado por la empresa Implementación de un plan de desarrollo profesional Políticas de formación laboral	1 2 3 4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 11-22 Regular 22-33 Bueno 34-44 Eficiente 44-55
			Objetivos trazados	Oportunidad de ascender Autorrealización personal Productividad laboral Reconocimiento por la empresa	5 6 7 8		
			Motivación	Estabilidad laboral Estabilidad económica Estabilidad social	9 10 11		
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 2/Dependiente: Competitividad</b>				
¿Cómo es la relación entre la superación profesional y la competitividad del trabajador de salud de un Hospital Público en Andahuaylas, 2022?	Determinar la relación entre la superación profesional y la competitividad de los trabajadores de salud de un Hospital Público en Andahuaylas 2022	Existe una relación significativa entre la superación profesional y la competitividad de los trabajadores de salud de un Hospital Público en Andahuaylas, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Aptitudes técnicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimiento.</li> <li>▪ Experiencia</li> </ul>	1, 2 3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Nunca (1)	Deficiente 16-32 Regular 33-48 Bueno 49-64 Eficiente 65-80
¿Cómo se relacionan los objetivos trazados y la competitividad del trabajador de salud de un Hospital Público en Andahuaylas, 2022?	Determinar la relación entre los objetivos trazados y la competitividad del trabajador de salud de un Hospital Público en Andahuaylas, 2022	Existe relación signficante entre los objetivos trazados y la competitividad del trabajador de salud de un Hospital Público en Andahuaylas, 2022	Aptitudes humanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo en equipo</li> <li>▪ Comunicación.</li> <li>▪ Motivación.</li> <li>▪ Disciplina.</li> <li>▪ Flexibilidad.</li> </ul>	4, 5 6, 7 8, 9 10		

¿Cuál es la relación entre motivación y competitividad de los trabajadores de salud de un Hospital Público en Andahuaylas 2022?	Determinar la relación entre la motivación y competitividad en los trabajadores de salud de un Hospital Público en Andahuaylas 2022.	Existe relación significativa entre la motivación y la competitividad de los trabajadores de salud de un Hospital público en Andahuaylas, 2022.	Aptitudes conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procesamiento de información.</li> <li>▪ Solución de conflictos.</li> <li>▪ Toma de decisiones.</li> </ul>	11,12 13,14 15, 16	Casi siempre (4) Siempre (5)	
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental		Población: 80 Muestra:80	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Variable 1: Cuestionario de Desarrollo Profesional Variable 2: Cuestionario de Competitividad		Descriptiva: Se utilizará el programa SPSS Versión 25, Microsoft Excel para realizar los análisis estadísticos.		

**Anexo 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

**Variable: Desarrollo profesional**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Baremos
Superación profesional	Participación en las capacitaciones	1	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 11-22 Regular 22-33 Bueno 34-44 Eficiente 44-55
	Superación profesional alentado por la empresa	2		
Implementación de un plan de desarrollo profesional	3			
Políticas de formación laboral	4			
Objetivos trazados	Oportunidad de ascender	5		
	Autorrealización personal	6		
	Productividad laboral	7		
	Reconocimiento por la empresa	8		
Motivación	Estabilidad laboral	9	3-6 Deficiente 7-9 Regular 10-12 Bueno 13-15 Eficiente	
	Estabilidad económica	10		
	Estabilidad social	11		

**Variable: Competitividad**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Baremos
Aptitudes técnicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimiento.</li> <li>▪ Experiencia</li> </ul>	1, 2 3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 16-32 Regular 33-48 Bueno 49-64 Eficiente 65-80
Aptitudes humanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo en equipo.</li> <li>▪ Comunicación.</li> <li>▪ Motivación.</li> <li>▪ Disciplina.</li> <li>▪ Flexibilidad.</li> </ul>	4, 5 6, 7 8 9 10		
Aptitudes conceptuales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procesamiento de información.</li> <li>▪ Solución de conflictos.</li> <li>▪ Toma de decisiones.</li> </ul>	11, 12 13, 14 15, 16		

## Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

### DESARROLLO PROFESIONAL

Instrucciones: A continuación, encontrará algunas preguntas acerca de cómo se desarrolla profesionalmente, lea atentamente cada frase y señale con una "X" la respuesta que más se estime a su preferencia. Señalar que no hay respuestas correctas ni incorrectas, no emplear mucho tiempo en cada pregunta.

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

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
<b>Dimensión I: Superación profesional</b>						
01	¿Usted como trabajador del Hospital Sub Regional de Andahuaylas buscan capacitaciones para perfeccionarse, actualizarse mejor en sus labores diarias?					
02	¿La institución realiza capacitaciones, seminarios frecuentemente para levantar el nivel de competencias laborales de sus trabajadores?					
03	¿La institución tiene implementado un plan de desarrollo profesional para sus trabajadores?					
04	¿Las instituciones tienen políticas de formación laboral para sus practicantes y trabajadores?					
<b>Dimensión II: Objetivos trazados</b>						
05	¿El Hospital Sub Regional de Andahuaylas da la oportunidad a todos sus trabajadores en general de ascender de nivel laboral?					
06	¿Usted se siente autorrealizado personalmente trabajando en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas?					
07	¿Usted piensa que tiene una productividad laborable aceptable en la empresa por sus jefes inmediatos en la institución?					
08	¿La institución reconoce constantemente el esfuerzo que usted hace día a día en el cumplimiento de su trabajo diario?					
<b>Dimensión III: Motivación</b>						
09	¿Usted cuenta con estabilidad laboral en la institución?					
10	¿Usted cuenta con una estabilidad económica en la institución?					
11	¿Usted cuenta con relaciones interpersonales buenas en la institución?					

Instrumento bajo adaptación de investigador James Luis Gonzales Gambino

## VARIABLE (2): COMPETITIVIDAD

**Instrucciones:** El presente instrumento tiene por finalidad conocer su apreciación respecto a la Competitividad Laboral. Se trata de un estudio con fines académicos; por tanto, se le solicita valorar según su percepción cada uno de los ítems y dimensiones, marcando con un aspa (X) en la casilla correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala de valoración:

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

Preguntas		1	2	3	4	5
<b>Dimensión I: Aptitudes técnicas</b>						
01	¿Usted se capacita respecto a la profesión que desempeña actualmente en su área?					
02	Usted desempeña su trabajo de acuerdo a las funciones que indica el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la institución.					
03	¿Con qué frecuencia usted ha desempeñado funciones similares a las que viene realizando?					
<b>Dimensión II: Aptitudes humanas</b>						
04	¿Usted desempeña sus funciones en colaboración con sus compañeros de trabajo?					
05	¿Ante una situación conflictiva, usted recurre al apoyo de sus compañeros de trabajo?					
06	¿Posee una comunicación empática con los usuarios que acuden?					
07	¿Existe una comunicación abierta y amable con sus compañeros de trabajo?					
08	¿Usted alienta a sus compañeros de trabajo frente a las actividades diarias que deben desarrollar?					
09	¿Usted cumple puntualmente con sus funciones?					
10	¿Usted se adapta a los cambios en los procesos de atención de los usuarios?					
<b>Dimensión III: Aptitudes conceptuales.</b>						
11	¿Usted identifica con facilidad los requerimientos de los usuarios que acuden?					
12	¿Usted retiene fácilmente la información que le es solicitada por sus superiores?					
13	¿Usted aplica habilidades comunicativas para solucionar conflictos entre paciente?					
14	¿Usted considera que sus compañeros de trabajo están dispuestos a dejar de lado sus diferencias para brindar un buen servicio a los usuarios?					
15	¿Usted realiza acciones rápidas ante una situación problemática?					
16	¿Usted toma la iniciativa para la solución de conflictos internos?					

Instrumento bajo adaptación de investigador: Molina Valdez, Dionne Lizeth

Anexo 04: Validez de experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE DESARROLLO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1: Superacion profesional</b>						
1	¿Usted como trabajador del Hospital Sub Regional de Andahuaylas buscan capacitaciones para perfeccionarse, actualizase mejor en sus labores diarias?	x		x		x	
2	¿La institucion realiza capacitaciones, seminarios frecuentemente para levantar el nivel de competencias laborales de sus trabajadores?	x		x		x	
3	¿La institucion tiene implementado un plan de desarrollo profesional para sus trabajadores?	x		x		x	
4	¿Las instituciones tienen políticas de formación laboral para sus practicantes y trabajadores?	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2: Objetivos trazados</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
5	¿El Hospital Sub Regional de Andahuaylas da la oportunidad a todos sus trabajadores en general de ascender de nivel laboral?	x		x		x	
6	¿Usted se siente autorrealizado personalmente trabajando en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas?	x		x		x	
7	¿Usted piensa que tiene una productividad laborable aceptable en la empresa por sus jefes inmediatos en la institucion?	x		x		x	
08	¿La institucion reconoce constantemente el esfuerzo que usted hace día a día en el cumplimiento de su trabajo diario?	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3: Motivación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
09	¿Usted cuenta con estabilidad laboral en la institucion?	x		x		x	
10	¿Usted cuenta con una estabilidad económica en la institucion?	x		x		x	
11	¿Usted cuenta con relaciones interpersonales buenas en la institucion?	x		x		x	

30 de Setiembre del 2022

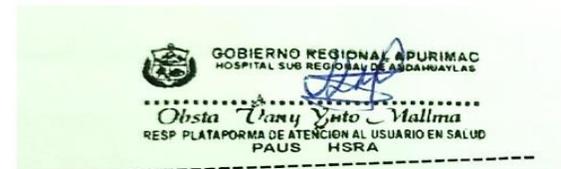
**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): HAY SUFICIENCIA**

**OPINIO DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( X )    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

**Apellidos y Nombres del Juez:** Vanny Yuto Mallma

**DNI:** 46774163

**Especialidad del evaluador:** Maestría en gestión pública mención en gerencia en servicio de la salud



**(13) Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

**(15) 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

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE DESARROLLO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1: Superacion profesional</b>						
1	¿Usted como trabajador del Hospital Sub Regional de Andahuaylas buscan capacitaciones para perfeccionarse, actualizase mejor en sus labores diarias?	x		x		x	
2	¿La institucion realiza capacitaciones, seminarios frecuentemente para levantar el nivel de competencias laborales de sus trabajadores?	x		x		x	
3	¿La institucion tiene implementado un plan de desarrollo profesional para sus trabajadores?	x		x		x	
4	¿Las instituciones tienen políticas de formación laboral para sus practicantes y trabajadores?	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2: Objetivos trazados</b>						
5	¿El Hospital Sub Regional de Andahuaylas da la oportunidad a todos sus trabajadores en general de ascender de nivel laboral?	x		x		x	
6	¿Usted se siente autorrealizado personalmente trabajando en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas?	x		x		x	
7	¿Usted piensa que tiene una productividad laborable aceptable en la empresa por sus jefes inmediatos en la institucion?	x		x		x	
08	¿La institucion reconoce constantemente el esfuerzo que usted hace día a día en el cumplimiento de su trabajo diario?	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3: Motivación</b>						
09	¿Usted cuenta con estabilidad laboral en la institucion?	x		x		x	
10	¿Usted cuenta con una estabilidad económica en la institucion?	x		x		x	
11	¿Usted cuenta con relaciones interpersonales buenas en la institucion?	x		x		x	

30 de Setiembre del 2022

**OBSERVACIONES** (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): **HAY SUFICIENCIA**

**OPINIO DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( X )    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

**Apellidos y Nombres del Juez:** REYNOSO AYVAR MARY JUDITH

**DNI:** 9375969

**Especialidad del evaluador:** Magister en gestión de servicios de la salud



**Firma del Experto Informante.**

**(13) Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

**(15) 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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE DESARROLLO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1: Superacion profesional</b>						
1	¿Usted como trabajador del Hospital Sub Regional de Andahuaylas buscan capacitaciones para perfeccionarse, actualizase mejor en sus labores diarias?	x		x		x	
2	¿La institucion realiza capacitaciones, seminarios frecuentemente para levantar el nivel de competencias laborales de sus trabajadores?	x		x		x	
3	¿La institucion tiene implementado un plan de desarrollo profesional para sus trabajadores?	x		x		x	
4	¿Las instituciones tienen políticas de formación laboral para sus practicantes y trabajadores?	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2: Objetivos trazados</b>						
5	¿El Hospital Sub Regional de Andahuaylas da la oportunidad a todos sus trabajadores en general de ascender de nivel laboral?	x		x		x	
6	¿Usted se siente autorrealizado personalmente trabajando en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas?	x		x		x	
7	¿Usted piensa que tiene una productividad laborable aceptable en la empresa por sus jefes inmediatos en la institucion?	x		x		x	
08	¿La institucion reconoce constantemente el esfuerzo que usted hace día a día en el cumplimiento de su trabajo diario?	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3: Motivación</b>						
09	¿Usted cuenta con estabilidad laboral en la institucion?	x		x		x	
10	¿Usted cuenta con una estabilidad económica en la institucion?	x		x		x	
11	¿Usted cuenta con relaciones interpersonales buenas en la institucion?	x		x		x	

30 de Setiembre del 2022

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): HAY SUFICIENCIA**

**OPINIO DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( X )    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

**Apellidos y Nombres del Juez:** RAMOS APARCANA GIOVANNA BEATRIZ

**DNI:** 06170967

**Especialidad del evaluador:** Maestría en gobierno y gerencia en servicio de la salud

- (13) **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- (14) **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- (15) **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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE COMPETITIVIDAD**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1: Aptitudes técnicas</b>						
1	¿Usted se capacita respecto a la profesión que desempeña actualmente en su área?	x		X		X	
2	Usted desempeña su trabajo de acuerdo a las funciones que indica el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la institución.	x		x		X	
3	¿Con qué frecuencia usted ha desempeñado funciones similares a las que viene realizando?	x		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Aptitudes humanas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
4	¿Usted desempeña sus funciones en colaboración con sus compañeros de trabajo?	X		X		X	
5	¿Ante una situación conflictiva, usted recurre al apoyo de sus compañeros de trabajo?	X		X		X	
6	¿Posee una comunicación empática con los usuarios que acuden?	X		X		X	
7	¿Existe una comunicación abierta y amable con sus compañeros de trabajo?	X		X		X	
8	¿Usted alienta a sus compañeros de trabajo frente a las actividades diarias que deben desarrollar?	X		X		X	
9	¿Usted cumple puntualmente con sus funciones?	X		X		X	
10	¿Usted se adapta a los cambios en los procesos de atención de los usuarios?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: Aptitudes conceptuales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
11	¿Usted identifica con facilidad los requerimientos de los usuarios que acuden?	X		X		X	
12	¿Usted retiene fácilmente la información que le es solicitada por sus superiores?	X		X		X	
13	¿Usted aplica habilidades comunicativas para solucionar conflictos entre paciente?	X		X		X	
14	¿Usted considera que sus compañeros de trabajo están dispuestos a dejar de lado sus diferencias para brindar un buen servicio a los usuarios?	X		X		X	
15	¿Usted realiza acciones rápidas ante una situación problemática?	X		X		X	
16	¿Usted toma la iniciativa para la solución de conflictos internos?	x		X		X	

30 de Setiembre del 2022

**OBSERVACIONES** (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): **HAY SUFICIENCIA**

**OPINIO DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( X )    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

**Apellidos y Nombres del Juez:** RAMOS APARCANA GIOVANNA BEATRIZ

**DNI:** 06170967

**Especialidad del evaluador:** Maestría en gobierno y gerencia en servicio de la salud

- (13) **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- (14) **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- (15) **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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE COMPETITIVIDAD**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1: Aptitudes técnicas</b>						
1	¿Usted se capacita respecto a la profesión que desempeña actualmente en su área?	x		X		X	
2	Usted desempeña su trabajo de acuerdo a las funciones que indica el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la institución.	x		x		X	
3	¿Con qué frecuencia usted ha desempeñado funciones similares a las que viene realizando?	x		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Aptitudes humanas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
4	¿Usted desempeña sus funciones en colaboración con sus compañeros de trabajo?	X		X		X	
5	¿Ante una situación conflictiva, usted recurre al apoyo de sus compañeros de trabajo?	X		X		X	
6	¿Posee una comunicación empática con los usuarios que acuden?	X		X		X	
7	¿Existe una comunicación abierta y amable con sus compañeros de trabajo?	X		X		X	
8	¿Usted alienta a sus compañeros de trabajo frente a las actividades diarias que deben desarrollar?	X		X		X	
9	¿Usted cumple puntualmente con sus funciones?	X		X		X	
10	¿Usted se adapta a los cambios en los procesos de atención de los usuarios?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: Aptitudes conceptuales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
11	¿Usted identifica con facilidad los requerimientos de los usuarios que acuden?	X		X		X	
12	¿Usted retiene fácilmente la información que le es solicitada por sus superiores?	X		X		X	
13	¿Usted aplica habilidades comunicativas para solucionar conflictos entre paciente?	X		X		X	
14	¿Usted considera que sus compañeros de trabajo están dispuestos a dejar de lado sus diferencias para brindar un buen servicio a los usuarios?	X		X		X	
15	¿Usted realiza acciones rápidas ante una situación problemática?	X		X		X	
16	¿Usted toma la iniciativa para la solución de conflictos internos?	x		X		X	

30 de Setiembre del 2022

**OBSERVACIONES** (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): **HAY SUFICIENCIA**

**OPINIO DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( X )    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

**Apellidos y Nombres del Juez:**        Vanny Yuto Mallma

**DNI:**    46774163

**Especialidad del evaluador:**        Maestría en gestión pública mención en gerencia en servicio de la salud

- (13) **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- (14) **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- (15) **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



**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE COMPETITIVIDAD**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1: Aptitudes técnicas</b>						
1	¿Usted se capacita respecto a la profesión que desempeña actualmente en su área?	x		X		X	
2	Usted desempeña su trabajo de acuerdo a las funciones que indica el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la institución.	x		x		X	
3	¿Con qué frecuencia usted ha desempeñado funciones similares a las que viene realizando?	x		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Aptitudes humanas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
4	¿Usted desempeña sus funciones en colaboración con sus compañeros de trabajo?	X		X		X	
5	¿Ante una situación conflictiva, usted recurre al apoyo de sus compañeros de trabajo?	X		X		X	
6	¿Posee una comunicación empática con los usuarios que acuden?	X		X		X	
7	¿Existe una comunicación abierta y amable con sus compañeros de trabajo?	X		X		X	
8	¿Usted alienta a sus compañeros de trabajo frente a las actividades diarias que deben desarrollar?	X		X		X	
9	¿Usted cumple puntualmente con sus funciones?	X		X		X	
10	¿Usted se adapta a los cambios en los procesos de atención de los usuarios?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: Aptitudes conceptuales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
11	¿Usted identifica con facilidad los requerimientos de los usuarios que acuden?	X		X		X	
12	¿Usted retiene fácilmente la información que le es solicitada por sus superiores?	X		X		X	
13	¿Usted aplica habilidades comunicativas para solucionar conflictos entre paciente?	X		X		X	
14	¿Usted considera que sus compañeros de trabajo están dispuestos a dejar de lado sus diferencias para brindar un buen servicio a los usuarios?	X		X		X	
15	¿Usted realiza acciones rápidas ante una situación problemática?	X		X		X	
16	¿Usted toma la iniciativa para la solución de conflictos internos?	x		X		X	

30 de Setiembre del 2022

**OBSERVACIONES** (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): **HAY SUFICIENCIA**

**OPINIO DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( X )    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

**Apellidos y Nombres del Juez:**            REYNOSO AYVAR MARY JUDITH

**DNI:**    9375969

**Especialidad del evaluador:**            Magister en gestión de servicios de la salud

- (13) **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- (14) **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- (15) **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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

Anexo 05: Verificación del maestro en Sunedu

Maestro: Yuto Mallma Vanny

YUTO MALLMA, VANY DNI 46774163	BACHILLER EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 05/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 18/11/2008 Fecha egreso: 06/01/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
YUTO MALLMA, VANY DNI 46774163	OBSTETRA Fecha de diploma: 18/08/16 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
YUTO MALLMA, VANY DNI 46774163	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ALTO RIESGO Y EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS Fecha de diploma: 01/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 30/03/2017 Fecha egreso: 30/12/2017	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
YUTO MALLMA, VANY DNI 46774163	MAESTRO EN SALUD PÚBLICA MENCIÓN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 05/05/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/04/2018 Fecha egreso: 22/07/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

Maestro: Reynoso Ayvar Mary Judith

REGISTRO NACIONAL DE Aplicativo Guía

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

REYNOSO AYVAR, MARY JUDITH DNI 09375969	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 23/12/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
REYNOSO AYVAR, MARY JUDITH DNI 09375969	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 22/07/2002 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
REYNOSO AYVAR, MARY JUDITH DNI 09375969	SEGUNDA ESPECIALIZACION DE ENFERMERIA EN NEONATOLOGIA Fecha de diploma: 08/01/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
REYNOSO AYVAR, MARY JUDITH DNI 09375969	MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 15/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/09/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Maestro: Ramos Aparcana Giovanna Beatriz

REGISTRO NACIONAL DE Aplicativo Guía  
**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

(\*\*) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí](#).

**Resultado**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RAMOS APARCANA, GIOVANNA BEATRIZ DNI 06170967	LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Fecha de diploma: 11/05/1989 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
RAMOS APARCANA, GIOVANNA BEATRIZ DNI 06170967	TÍTULO DE MÁSTER EN GOBIERNO Y GERENCIA EN SALUD Fecha de Diploma: 07/09/2015 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 20/02/2018 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSITAT POMPEU FABRA ESPAÑA

**Anexo 05:**

**Prueba piloto Variable Desarrollo Profesional.**

¿En qué servicio laboras?	N° 01	N° 02	N° 03	N° 04	N° 05	N° 06	N° 07	N° 08	N° 09	N° 10	N° 11
Medicina	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5
Cirugía	1	3	3	3	3	3	1	1	5	3	3
Cirugía	2	1	1	2	2	1	3	2	3	3	3
Cirugía	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Medicina	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Medicina	5	3	5	5	3	3	3	5	3	2	1
servicio cirugía	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5
Cirugía	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3
Medicina	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Medicina	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
Pediatría	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5
Ginecología	3	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5
Odontología	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5
Inmunizaciones	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Consultorio Externo	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3
Remuneración	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5
Emergencia	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3
Centro quirúrgico	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5
Administración	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Administración	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

## Anexo 06:

### Prueba piloto Variable Competitividad.

¿En qué servicio laboras?	N°01	N°02	N°03	N°04	N°05	N°06	N°07	N°08	N°09	N°10	N°11	N°12	N°13	N°14	N°15	N°16
Medicina	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3
Cirugía	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1
Cirugía	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Cirugía	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Medicina	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Medicina	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
servicio cirugía	5	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5
Cirugía	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3
Medicina	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3
Medicina	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2
Pediatría	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3
Ginecología	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	5
Odontología	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5
Inmunizaciones	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
Consultorio Ext.	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3
Remuneración	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5
Emergencia	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
Centro quirúrgico	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3
Administración	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5
Administración	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

## Anexo 07: Confiabilidad:

Tabla 02

Análisis de confiabilidad de variable 1 Desarrollo profesional

Alfa de Cronbach	Reactivos
0,825	11

*Fuente: Elaboración propia*

Tabla 03

Análisis de confiabilidad de variable 2 Competitividad

Alfa de Cronbach	Reactivos
0,893	16

*Fuente: Elaboración propia*

## Anexo 08: Constancia de aplicación de instrumentos.



### GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Hospital Sub Regional de Andahuaylas  
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION  
"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"



### CONSTANCIA DE AUTORIZACION N°10-2022

El jefe de la unidad apoyo a la docencia e investigación Obst. Mario Villena Ascue que suscribe:

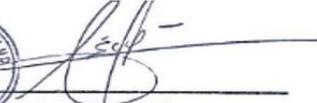
Que la Lic. enf. Carmen Gavancho Godoy

Según **INFORME N°17 - 2022- LIC.ENF-C.G.**, donde solicita la autorización para la aplicación de sus encuestas para su trabajo de investigación titulado "Desarrollo profesional y competitividad en trabajadores de la salud de un hospital público, Andahuaylas – 2022" de la Universidad Cesar Vallejo escuela de posgrado, evaluando los aspectos éticos y comprometiéndose a que toda información será recaudada bajo confidencialidad se da el pase para su aplicación de instrumento en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas.

Se expide la constancia a solicitud del interesado

Sin otro particular, me despido de Ud. Manifestándole mi deferencia personal.  
Atentamente;

Andahuaylas, 14 de octubre del 2022.

  
Dr. Mario Guillermo Villena Ascue  
Jefe Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación  
Hospital Sub Regional Andahuaylas

c.c.  
Arch.  
KFVT/JUSO

## Anexo 09: Carta de presentación:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 13 de octubre de 2022

Carta P. 1266-2022-UCV-EPB-SP

M.C.

ANTHONY CLINT TORRES GUTIERREZ

Director Ejecutivo

HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GAVANCHO GODOY CARMEN**; identificado(a) con DNI/CE N° 72099173 y código de matrícula N° 7002681026; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**DESARROLLO PROFESIONAL Y COMPETITIVIDAD EN TRABAJADORES DE LA SALUD DE UN HOSPITAL PÚBLICO, ANDAHUAYLAS - 2022**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

**ANEXO 10:**

**BASE DE DATOS**

**VARIABLE 01: DESARROLLO PROFESIONAL**

N°	VARIABLE: DESARROLLO PROFESIONAL														TOTAL V1
	SUPERACION PROFESIONAL					OBJETIVOS TRAZADOS					MOTIVACION				
	V1P1	V1P2	VIP3	V1P4	TOTAL VID1	V1P5	V1P6	V1P7	V1P8	TOTAL V1D2	V1P9	V1P10	V1P11	TOTAL V1D3	
E-1	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	1	3	5	9	33
E-2	1	3	3	3	10	3	3	4	4	14	1	2	3	6	30
E-3	2	2	2	2	8	2	1	3	2	8	2	3	3	8	24
E-4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	14	54
E-5	5	3	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	9	35
E-6	5	3	4	5	17	3	3	3	4	13	2	2	2	6	36
E-7	5	5	3	5	18	3	5	5	3	16	5	3	5	13	47
E-8	3	3	3	5	14	2	5	4	3	14	5	5	4	14	42
E-9	3	5	3	2	13	3	3	3	3	12	4	3	3	10	35
E-10	3	2	3	2	10	3	3	3	2	11	4	2	2	8	29
E-11	3	5	3	3	14	3	5	3	5	16	4	3	5	12	42
E-12	3	3	5	3	14	3	3	3	5	14	3	5	5	13	41
E-13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	3	1	5	9	34
E-14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	3	3	10	34
E-15	3	3	3	3	12	3	5	4	4	16	5	5	4	14	42
E-16	3	5	3	3	14	3	5	4	4	16	5	5	5	15	45
E-17	3	3	3	3	12	3	5	5	3	16	4	3	3	10	38
E-18	3	5	3	3	14	2	5	5	4	16	5	5	5	15	45
E-19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	3	3	10	34
E-20	3	3	5	3	14	3	5	4	4	16	5	5	5	15	45
E-21	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	12	42
E-22	3	3	2	3	11	3	3	4	3	13	3	3	4	10	34
E-23	4	4	2	4	14	3	4	3	3	13	2	2	3	7	34
E-24	3	4	4	3	14	3	4	4	5	16	5	4	3	12	42
E-25	3	3	3	3	12	2	4	4	3	13	3	3	4	10	35
E-26	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	5	4	4	13	42
E-27	4	3	4	2	13	5	5	4	5	19	5	4	4	13	45
E-28	3	3	3	4	13	4	4	5	4	17	5	4	4	13	43
E-29	4	4	3	3	14	2	2	4	2	10	1	2	3	6	30
E-30	5	3	3	3	14	2	2	4	2	10	2	2	4	8	32
E-31	3	4	4	4	15	2	5	4	5	16	5	5	5	15	46
E-32	4	4	4	4	16	3	5	5	4	17	5	5	4	14	47
E-33	3	4	4	2	13	4	4	4	4	16	5	5	3	13	42
E-34	3	3	3	5	14	4	5	5	4	18	4	4	4	12	44
E-35	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	5	3	12	43
E-36	3	3	3	5	14	4	5	5	4	18	4	4	4	12	44
E-37	3	4	4	4	15	2	5	4	5	16	5	5	5	15	46
E-38	4	4	4	4	16	3	5	5	5	18	5	5	4	14	48
E-39	4	4	2	2	12	3	3	5	3	14	2	2	3	7	33

VARIABLE: DESARROLLO PROFESIONAL															
N°	SUPERACION PROFESIONAL					OBJETIVOS TRAZADOS					MOTIVACION				TOTAL V1
	V1P1	V1P2	V1P3	V1P4	TOTAL VID1	V1P5	V1P6	V1P7	V1P8	TOTAL V1D2	V1P9	V1P10	V1P11	TOTAL V1D3	
E-40	3	2	3	4	12	2	3	5	4	14	3	3	4	10	36
E-41	4	2	3	3	12	2	2	4	3	11	1	2	5	8	31
E-42	3	2	3	3	11	4	3	4	3	14	4	3	4	11	36
E-43	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	3	5	12	43
E-44	3	5	3	5	16	4	5	5	4	18	4	3	4	11	45
E-45	4	4	4	2	14	5	4	4	4	17	4	3	5	12	43
E-46	4	3	3	2	12	3	4	4	3	14	2	3	4	9	35
E-47	3	5	4	3	15	4	5	5	4	18	4	4	4	12	45
E-48	3	4	4	3	14	2	4	5	4	15	2	2	4	8	37
E-49	3	4	4	3	14	5	4	4	3	16	4	4	3	11	41
E-50	3	3	4	4	14	2	5	5	5	17	5	5	4	14	45
E-51	4	3	4	4	15	3	4	3	4	14	3	4	3	10	39
E-52	4	2	1	4	11	3	5	4	3	15	3	3	3	9	35
E-53	3	5	3	3	14	4	5	5	3	17	4	4	4	12	43
E-54	3	3	2	2	10	2	3	5	4	14	2	2	3	7	31
E-55	4	4	3	3	14	3	4	4	4	15	3	3	4	10	39
E-56	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	4	4	3	11	39
E-57	4	5	3	3	15	4	5	5	3	17	4	3	4	11	43
E-58	3	2	2	4	11	4	5	5	3	17	2	2	3	7	35
E-59	4	4	3	4	15	5	4	4	3	16	4	4	5	13	44
E-60	3	5	4	3	15	4	5	5	3	17	4	3	4	11	43
E-61	3	4	4	5	16	5	4	4	4	17	4	4	3	11	44
E-62	3	5	4	4	16	3	5	4	4	16	4	3	4	11	43
E-63	3	4	4	3	14	4	4	4	3	15	4	4	5	13	42
E-64	4	5	4	3	16	5	5	4	4	18	4	4	4	12	46
E-65	4	4	4	4	16	3	4	4	3	14	5	4	5	14	44
E-66	3	5	3	3	14	4	5	5	4	18	4	3	3	10	42
E-67	4	4	4	4	16	5	4	5	3	17	5	4	4	13	46
E-68	4	3	1	2	10	2	3	4	4	13	3	3	4	10	33
E-69	4	3	3	3	13	3	5	5	4	17	4	3	5	12	42
E-70	3	4	2	3	12	3	4	5	3	15	2	2	3	7	34
E-71	4	3	4	4	15	4	4	5	3	16	4	4	5	13	44
E-72	4	4	3	5	16	4	5	4	4	17	4	3	4	11	44
E-73	4	2	3	2	11	2	3	4	4	13	3	3	4	10	34
E-74	4	3	4	3	14	3	4	5	3	15	4	4	4	12	41
E-75	3	4	3	4	14	4	5	4	4	17	4	4	3	11	42
E-76	5	3	2	4	14	3	5	5	3	16	2	2	3	7	37
E-77	3	5	4	3	15	4	4	5	3	16	4	4	4	12	43
E-78	3	4	3	4	14	4	5	4	3	16	4	4	3	11	41
E-79	3	5	4	2	14	5	4	5	3	17	4	3	3	10	41
E-80	2	4	1	2	9	2	3	3	4	12	2	3	4	9	30

## BASE DE DATOS VARIABLE 02: COMPETITIVIDAD

VARIABLE 2: COMPETITIVIDAD																					
N°	APTITUDES TECNICAS			TOTAL D1	APTITUDES HUMANAS							TOTAL D2	APTITUDES CONCEPTUALES						TOTAL D3	TOTAL C	
	1	2	3		4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16			
E-1	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	5	23	3	3	3	3	3	3	18	50
E-2	3	3	3	9	3	3	1	3	3	2	3	3	18	3	3	3	1	3	2	15	42
E-3	1	3	3	7	3	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	2	17	44
E-4	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	48
E-5	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	48
E-6	4	5	2	11	5	5	5	3	3	4	5	5	30	5	5	4	4	5	4	27	68
E-7	5	5	3	13	3	3	5	5	3	5	3	3	27	5	3	3	5	5	5	26	66
E-8	3	5	5	13	5	3	5	5	5	5	3	3	31	4	3	5	5	3	3	23	67
E-9	3	3	5	11	3	5	3	3	5	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18	54
E-10	2	3	3	8	3	2	2	4	4	3	2	2	20	3	3	2	3	3	2	16	44
E-11	3	3	4	10	5	5	3	5	3	3	3	3	27	5	5	3	3	3	3	22	59
E-12	5	3	3	11	3	3	3	3	5	5	3	3	25	3	3	3	5	3	5	22	58
E-13	5	3	3	11	3	3	3	3	4	4	3	3	23	3	3	3	3	3	5	20	54
E-14	3	3	4	10	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	3	2	3	4	19	50
E-15	3	3	4	10	5	3	5	3	3	3	3	3	25	5	5	3	3	3	3	22	57
E-16	3	4	5	12	3	3	3	4	3	3	3	3	22	4	3	4	3	5	5	24	58
E-17	3	3	4	10	3	3	5	5	5	3	3	3	27	3	5	3	3	3	4	21	58
E-18	3	4	4	11	5	3	4	3	4	3	4	4	26	3	3	3	5	3	4	21	58
E-19	3	5	3	11	5	3	5	4	4	5	3	3	29	4	4	5	3	3	5	24	64
E-20	3	4	5	12	3	5	3	4	3	4	3	3	25	4	5	5	5	3	3	25	62
E-21	3	4	4	11	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	4	4	25	64
E-22	4	3	4	11	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	23	62
E-23	5	4	4	13	4	3	4	4	3	4	3	3	25	4	5	3	3	3	4	22	60
E-24	3	3	4	10	4	3	4	5	5	4	3	3	28	5	4	3	4	4	4	24	62
E-25	4	4	4	12	4	4	5	4	3	4	4	4	28	4	4	4	3	4	3	22	62
E-26	3	4	4	11	4	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24	64
E-27	4	3	4	11	4	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24	64
E-28	3	4	4	11	4	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	4	5	5	26	66
E-29	3	3	3	9	4	4	4	2	4	3	3	3	24	4	3	4	3	4	3	21	54
E-30	2	3	4	9	4	3	4	2	3	4	3	3	23	4	4	3	3	4	3	21	53
E-31	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	3	3	27	4	5	4	4	4	4	25	65
E-32	3	4	4	11	4	3	3	3	3	3	3	3	22	4	4	5	3	3	4	23	56
E-33	4	4	3	11	4	4	5	4	4	4	3	3	28	3	4	4	4	5	4	24	63
E-34	4	4	4	12	4	3	4	5	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	5	25	65
E-35	3	4	4	11	4	3	4	4	5	4	4	4	28	3	3	4	4	5	4	23	62
E-36	3	4	3	10	5	4	4	5	4	4	4	4	30	4	5	4	5	4	5	27	67
E-37	5	5	5	15	4	3	4	4	4	4	4	4	27	4	5	4	4	4	3	24	66
E-38	4	4	5	13	4	4	3	4	4	3	3	3	25	5	5	5	3	4	4	26	64
E-39	5	4	3	12	3	3	4	4	3	3	3	3	23	4	5	5	3	3	4	24	59

VARIABLE 2: COMPETITIVIDAD																				
N°	APTITUDES TECNICAS			TOTAL D1	APTITUDES HUMANAS							TOTAL D2	APTITUDES CONCEPTUALES						TOTAL D3	TOTAL C
	1	2	3		4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16		
E-40	4	3	3	10	4	4	5	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	64
E-41	3	3	4	10	4	3	4	3	3	3	4	24	4	4	3	3	4	3	21	55
E-42	3	4	3	10	4	3	4	3	4	3	4	25	3	4	3	4	3	4	21	56
E-43	4	3	4	11	4	3	4	4	5	4	3	27	3	4	3	4	5	4	23	61
E-44	4	3	3	10	5	4	4	5	4	4	4	30	4	3	4	5	4	5	25	65
E-45	3	4	4	11	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	3	4	4	4	23	63
E-46	5	3	5	13	3	3	4	4	3	3	3	23	4	3	3	3	3	4	20	56
E-47	4	4	3	11	5	3	4	5	4	5	4	30	3	5	4	5	4	5	26	67
E-48	4	4	4	12	4	4	5	5	4	4	4	30	3	4	4	3	3	3	20	62
E-49	3	4	3	10	4	4	4	4	4	4	3	27	3	4	4	4	4	4	23	60
E-50	3	5	4	12	3	4	4	4	4	4	4	27	5	4	3	4	4	4	24	63
E-51	4	3	4	11	3	4	3	4	3	4	3	24	4	3	4	3	4	3	21	56
E-52	5	3	5	13	3	4	4	5	3	3	4	26	4	3	5	3	3	4	22	61
E-53	4	3	3	10	5	3	5	3	4	5	4	29	4	3	4	5	4	4	24	63
E-54	4	4	4	12	3	4	5	4	4	4	4	28	5	4	3	3	3	3	21	61
E-55	4	4	4	12	4	3	4	4	3	3	3	24	4	5	4	4	4	4	25	61
E-56	3	4	4	11	4	4	5	4	5	4	4	30	4	4	3	4	5	5	25	66
E-57	4	4	4	12	5	3	5	5	4	5	3	30	4	5	4	4	4	4	25	67
E-58	3	4	4	11	3	4	5	3	4	4	4	27	4	4	5	4	4	3	24	62
E-59	3	3	4	10	4	4	5	4	5	4	4	30	4	4	3	4	5	5	25	65
E-60	4	4	4	12	5	3	4	5	4	5	3	29	4	4	4	4	4	4	24	65
E-61	3	4	3	10	4	4	3	4	5	5	4	29	3	3	3	4	5	5	23	62
E-62	4	3	3	10	5	3	4	5	4	4	3	28	4	5	4	4	4	4	25	63
E-63	3	3	3	9	4	4	3	4	5	5	4	29	3	4	4	5	5	5	26	64
E-64	4	4	4	12	3	3	4	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	63
E-65	3	4	4	11	3	4	3	4	4	3	4	25	3	5	4	4	5	4	25	61
E-66	4	4	4	12	3	3	4	4	5	4	3	26	4	4	3	4	4	4	23	61
E-67	3	3	3	9	4	4	3	4	4	5	4	28	3	4	4	5	5	5	26	63
E-68	3	3	4	10	4	4	4	4	3	3	3	25	5	5	3	4	4	4	25	60
E-69	4	3	3	10	3	3	4	4	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	61
E-70	4	3	3	10	3	3	5	4	3	4	4	26	4	2	4	3	4	3	20	56
E-71	3	3	3	9	4	4	4	4	4	5	4	29	3	4	4	5	5	5	26	64
E-72	4	3	3	10	3	4	3	4	5	4	4	27	4	4	3	4	4	4	23	60
E-73	3	4	4	11	4	4	4	3	2	4	4	25	5	3	5	3	4	4	24	60
E-74	4	4	4	12	4	4	4	5	4	5	3	29	3	4	4	4	5	4	24	65
E-75	3	4	4	11	3	4	4	4	5	4	4	28	4	3	4	5	4	4	24	63
E-76	4	4	4	12	3	4	4	4	3	3	4	25	4	4	4	3	3	3	21	58
E-77	3	4	3	10	3	4	4	5	4	4	4	28	4	4	3	4	5	4	24	62
E-78	4	4	3	11	3	3	4	5	5	5	4	29	3	4	4	5	4	3	23	63
E-79	3	3	3	9	3	3	4	4	4	4	3	25	4	4	4	5	5	4	26	60
E-80	3	3	3	9	4	4	4	5	3	4	3	27	5	5	4	3	4	4	25	61



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desarrollo profesional y competitividad en trabajadores de la salud de un hospital público, Andahuaylas – Apurímac, 2022", cuyo autor es GAVANCHO GODOY CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis 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, 15 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO <b>DNI:</b> 16746065 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2933-6715	Firmado electrónicamente por: TCHUNGA el 15-01- 2023 07:44:02

Código documento Trilce: TRI - 0489329