



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÈMICO DE MAESTRÌA EN GESTIÒN PÙBLICA

**“Gestión por Competencias y su influencia en la
productividad laboral de los colaboradores del Hospital
de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza
– 2019”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÈMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÒN PÙBLICA**

AUTORA:

Br. Silvia Yudith, Peche Chiguala
(ORCID: 0000-0001-6076-393X)

ASESOR:

Dr. Pedro Otoniel, Morales Salazar
(ORCID: 0000-0002-9242-3881)

LÌNEA DE INVESTIGACIÒN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO - PERÙ

2019

DEDICATORIA

A Dios

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud, fortaleza y perseverancia para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre Aurora Chiguala Puitiza

Por haberme apoyado en todo momento durante su permanencia en la tierra, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me dió, eso me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su gran amor y seguir guiando mi camino desde el cielo.

A mi padre Hiraldo Peche Mariñas

Por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor y palabras de aliento para salir de las adversidades.

A mis Hermanos

A mi hermana Esther Yovany Peche Chiguala por ser el ejemplo de superación de la cual aprendí aciertos y de momentos difíciles me ha sabido apoyar incondicionalmente; a mi hermana Doris Peche Chiguala por su constante apoyo incondicional como hermana mayor, a mis hermanos Hiraldo, Isela y Melissa Peche Chiguala por sus apoyos y afectos constantes.

A mi Hijo y Esposo

*A mi hijo Leandro Antuand Reyes Peche, por ser mi fuerza y templanza.
A mi esposo Wily Reyes Blas, quien me brinda su amor, su cariño, comprensión y paciencia para que pudiera lograr este objetivo.*

AGRADECIMIENTO

A DIOS

A Dios por su inmenso amor y bondad, por estar siempre a mi lado y de mis familiares y permitirnos ser cada día más humanos y sobre todo más humildes.

A MI MAESTRO

Asesor Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar, por su experiencia, orientación, apoyo constante y desinteresado para la realización del presente estudio de investigación; así mismo a la Universidad César Vallejo y su plana docente por brindarnos la oportunidad de profundizar nuestros conocimientos con los estudios de post grado.

PÁGINA DE JURADO

Dr. Cesar Javier Osorio Cabrera
PRESIDENTE

Dr. Eduardo Javier Yachè Cuenca
SECRETARIO

Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, SILVIA YUDITH PECHE CHIGUALA, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado **“Gestión por competencias y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad “Virgen de la Puerta”, La Esperanza - 2019”**, presentada en 119 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentando completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 10 de Agosto del 2019



Br. Silvia Yudith Peche Chiguala
DNI N^a 41309689

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DE JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODOS.....	27
2.1. Tipo y Diseño de investigación.....	28
2.2. Operacionalización de variables	29
2.3. Población, muestra, y muestreo	32
2.3.1 Población de estudio	32
2.3.2 Muestra de estudio	32
2.3.3 Muestreo	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección, validez y confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS.....	37
IV. DISCUSIÓN	55
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES	59
VII. REFERENCIAS	60
Anexo 1: Matriz de puntuaciones de la variable gestión por competencias	63
Anexo 2: Matriz de puntuaciones de la variable productividad laboral.....	65
Anexo 3: Validación de contenido del instrumento gestión por competencias.....	67
Anexo 4: Validación de contenido del instrumento productividad laboral .	78
Anexo 5: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable 1: gestión por competencias.....	94

Anexo 6: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable 2: productividad laboral	95
Anexo 7: Cuestionario de influencia de la gestión por competencias.	97
Anexo 8: Cuestionario de productividad laboral	99
Anexo 9: Ficha técnica del instrumento gestión por competencias.....	102
Anexo 10: Ficha técnica del instrumento productividad laboral	105
Anexo 11: Constancia de la realización de la investigación	108
Anexo 12: Matriz de consistencia interna del informe de investigación. .	109
Anexo 13: Panel Fotografico.....	115
.....	115
.....	116

RESUMEN

El propósito de la presente investigación fue determinar la influencia de la Gestión por Competencias en la productividad laboral de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019. El estudio fue no experimental y el diseño correlacional transeccional causal. En la presente investigación se seleccionó a través de muestreo probalístico por conveniencia a 42 colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta; se han usado dos cuestionarios confiables y validados para recolectar la información de campo; los datos obtenidos fueron procesados a través del software de estadística para ciencias sociales SPSS V25. Los resultados encontrados se muestran en tablas y figuras estadísticas de forma ordenada y detallada.

En cuanto al resultado obtenido sobre la influencia de la gestión por competencias en la productividad laboral de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019; hay significancia haciendo uso del Coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Shapiro Will con valor es $\tau = 0.736$ con un nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.005$). Por lo que se acepta la hipótesis; demostrándose que la gestión por competencias influye en la productividad laboral de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019. Se recomienda que la jefatura de personal del hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza proponga que para efectuar el reclutamiento y selección del personal sea en base a un perfil y evaluación de competencias, el que permitirá mejorar la atención en todos los servicios de salud, permitiendo la satisfacción de los asegurados.

Palabras Clave: Gestión por Competencias, Productividad Laboral, Colaboradores.

ABSTRACT

The purpose of the present investigation was to determine the influence of the Management by Competences in the labor productivity of the collaborators of the Hospital of High Complexity Virgen de la Puerta, La Esperanza - 2019. The study was non-experimental and the causal correlational correlational design. In the present investigation, it was selected through probalistic sampling for convenience to 42 collaborators of the Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta; two reliable and validated questionnaires have been used to collect the field information; the data obtained were processed through the statistical software for social sciences SPSS V23. The results found are shown in tables and statistical figures in an orderly and detailed manner.

Regarding the result obtained on the influence of the management by competences in the labor productivity of the employees of the Hospital of High Complexity Virgen de la Puerta, La Esperanza - 2019; There is significance using the Contingency Coefficient of the Shapiro Will test statistic with a value of $\tau = 0.736$ with a level of significance of less than 5% of standard significance ($P < 0.005$), for which the hypo thesis is accepted; demonstrating that the management by competences influences the labor productivity of the employees of the Hospital of High Complexity Virgen de la Puerta, La Esperanza - 2019.

It is recommended that the head of human resources of the hospital of High Complexity Virgen de la Puerta, La Esperanza should make the recruitment and selection of staff based on a profile and evaluation of skills, which will allow to improve the first level health services of Attention.

Keywords: Skills Management, Labor Productivity, Collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy, vivimos en un mundo globalizado, donde día tras día, las instituciones buscan emplear trabajadores competitivos por las habilidades que utilizan para identificar y resolver problemas cotidianos en sus prácticas laborales. Por eso competimos con nosotros mismos queremos ser mejores en todos los sentidos; para este fin, las instituciones públicas o privadas, la globalización ofrece un nuevo enfoque, que se refiere a los cambios en las organizaciones y al desarrollo del potencial humano. Por esta razón, se buscan trabajadores mayores y mejor calificados para mejorar su competitividad.

Las nuevas generaciones de las sociedades actuales exigen un cambio cultural y la adaptación de la administración en organizaciones dinámicas, efectivas y eficientes. Por lo tanto, los recursos humanos para lograr sus objetivos es el activo intangible de un organismo público o privado. Por lo que, es de suma importancia que los empleados realicen efectivamente sus tareas y demuestren que sus conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos conducirán al éxito de las instituciones. Para hacer esto, debe tener una fuerza de trabajo que sea capaz de aceptar el cambio y siempre hacerlo para estar motivado a desarrollar una ventaja competitiva. Por esta razón, la importancia de una buena selección, capacitación, evaluación del desempeño y el proceso de desarrollo del personal debe reconocerse ya que el logro de los objetivos de la empresa depende de ello.

Según Pollit (2000, p. 67), Las reformas del sector público basadas en un paradigma de administración pública renovada se están promoviendo masivamente en todo el mundo en lo que respecta a la suposición o creencia de que su conocimiento y aplicación se está convirtiendo en un gobierno más eficiente y efectivo con un mejor servicio y efectividad; también incluye el cambio como la expansión del control político, más libertad para que los gerentes tomen su liderazgo, más transparencia en el gobierno y una mejora en la imagen de los líderes más dedicados.

A nivel mundial, las poblaciones en edad de trabajo están desempleados, ya que es difícil llenar ciertos trabajos porque no hay recursos adecuados disponibles.

Del mismo modo, es más difícil para las organizaciones encontrar los recursos humanos adecuados en un puesto vacante. La falta de recursos en muchas áreas del mercado laboral es una situación que podría aumentar y poner en peligro el crecimiento y la economía.

En el contexto de la competencia global acelerada, la ventaja competitiva es y sigue siendo los recursos humanos que mejoran el bajo rendimiento. Por lo tanto, actualmente se están implementando políticas de personal, iniciativas de programas y procesos de gestión del desempeño, sin embargo, estamos presenciando que continúa en la dirección opuesta: como la falta de recursos humanos competentes y calificados para ocupar un puesto adecuado da como resultado una cultura decreciente de la calidad del servicio, baja producción y productividad, falta de identificación del personal, falta de trabajo en equipo y rigidez de la fuerza laboral; además de contar con un personal pasivo, reactivo, sin programas de incentivos, se resisten a los cambios, individualismo y miopías administrativas de los responsables; estos son aspectos que impiden el impulso de entregar resultados más eficientes.

No obstante, a causa de gran competencia, la mentalidad de las empresas está cambiando. En las últimas décadas, las empresas que han logrado sobrevivir y crecer a un ritmo constante en el mercado no solo se han esforzado por obtener el máximo rendimiento en todas sus operaciones, sino que también han considerado seriamente las necesidades de sus clientes, que gracias a ellos subsisten.

Es por eso que las grandes empresas valoran los recursos humanos, porque son clave crucial para el éxito, y por eso son tan conocidas en todo el mundo, suelen capturar y retener a la persona que tiene habilidades conductuales y cognitivas, para desempeñar adecuadamente una actividad en un puesto de trabajo en particular y que hace una contribución positiva al desarrollo no solo de la entidad sino de la sociedad en función de sus habilidades y competencias.

Folk (2003, p.14), en capacitación y desempeño, edición 167, se hace la pregunta ¿Es posible que la gestión se realice a través de las competencias de la administración pública?, muestra que esta es realmente una pregunta que muchos gerentes de la administración pública enfrentan hoy. La respuesta para muchos es No, no es posible administrar de manera flexible el potencial humano basado en la evaluación, promoción y reconocimiento de las competencias profesionales en organizaciones sujetas a una legislación tan estricta y a la negociación colectiva, sin embargo, creen que hay margen para involucrar a esta gestión. Las demandas de las organizaciones actuales sin duda requieren una gestión más flexible que pueda adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno. Este es el caso en organizaciones privadas y, cada vez más, en organizaciones públicas.

El Perú no es ajeno a la realidad de otros países. Está claro que el trabajo es una parte fundamental de la vida de todos. Por lo que se ha adoptado en nuestro país como parte de la reforma y modernización del estado debido a la inestabilidad y debilidad de los sistemas de gestión de personal, lo que lleva a una administración pública ineficiente, una serie de medidas en materia de reforma de la administración pública, como en la reforma del empleo público, que ahora se conoce como servicio civil. Este progreso en la modernización del sistema de gestión de recursos humanos a través de la creación de la Oficina Nacional de Servicio Público (SERVIR) ha proporcionado un conjunto de paquetes normativos que incorporan el enfoque de competencia en la gestión de recurso humano. Por lo tanto, SERVIR define las competencias como "Característica personal que se traducen en un comportamiento observable para el desempeño laboral que exceden los estándares esperados. Se refiere especialmente al conocimiento, habilidad y actitud del trabajador que sirven al Estado; esto es con la intención de crear un sistema eficiente que permita a los profesionales ocupar un puesto adecuado que se ajusten a su perfil y competencia y puedan trabajar adecuadamente, ya que evidenciamos que la política es el apalancamiento de que muchos profesionales no pueden lograr un trabajo que es la causa del bajo rendimiento laboral, donde el personal no es reclutado de acuerdo con sus habilidades y competencias, lo que da a las instituciones públicas una mala imagen.

Acuña (2014, p.8), cita al Diario Gestión (2014, párr. 5-6), cuando informa que las tecnologías y construcciones son las que concentran la demanda de certificaciones de gestión de proyectos y menciona que, sobre la capacitación de personal y certificación de gestión de

proyectos, el sector público es el sector más descuidado porque "2.400 profesionales certificados en Perú, ni siquiera 50 del sector público, lo que nos muestra que el nivel de profesionales en el sector público no es el mismo que el del sector privado, cuya diferencia es notoria". También menciona que en el sector público, "se preocupa líderes de alta calidad con amplia experiencia, pero los ejecutivos de nivel inferior no tienen las fortalezas y la capacitación adecuada". De la misma manera, el mercado laboral se está volviendo más competitivo día a día, y las personas necesitan desarrollar habilidades profesionales que les permitan obtener una ventaja competitiva sobre los demás. Por lo tanto, también es bueno resaltar una publicación, en donde refiere que la competencia o habilidad más valorada en un trabajo, "están orientadas al logro, el trabajo en equipo, la planificación, la comunicación efectiva, la visión empresarial, la confiabilidad y la dedicación" (Diario El Comercio, 2014, párr. 3).

La Región La Libertad, también es parte de dicha problemática de las incompetencias laborales en las Instituciones Públicas, pues es evidente que no existe un adecuado proceso de selección de personal, manejado siempre por presión política u otro tipo de estrategia; como resultado de ello, este personal realiza una actividad en la que no es competente, lo que significa que lo que hoy se conoce como "personal idóneo para un puesto adecuado" no se cumple porque tiene dificultades para lograr sus objetivos. Además la mala selección, la falta de motivación, la falta de orientación al cambio, la falta de calificación de los trabajadores con consecuencias de incapacidad para trabajar son entre otros, atribuibles a la asignación de funciones sin criterios técnicos.

Actualmente la gestión ya no se basa en elementos como la tecnología y la información, todo lo contrario, esta se basa en la habilidad o destreza (talento). Lo que se necesita hoy es posponer los paradigmas que evitan el cambio y entrar en la aventura del cambio, la innovación constante y hacer frente a un futuro, ya que el actor principal es el talento humano y en función de la decisión que tomen, depende el éxito o el fracaso de una organización.

Falcón (2016, p. 14), en su compendio: estándar de atención a la ciudadanía, menciona líneas de base para gestionar la experiencia del asegurado en EsSalud de 652 trabajadores, en su estándar N° 6, refiere personal de apoyo a la ciudadanía 33%, en su subelemento 6.1 "Perfil laboral" representa un estado de desarrollo que "incipiente", porque no tiene la

institución prestadora de servicios de salud (IPRESS), a, pesar que se aprobó como normativa de institución y debe en el proceso de selección de recursos humanos. La primera debilidad observada en la institución es que no existe un perfil de trabajo con los requisitos técnicos del PCM, que a su vez fuese útil para reclutar personal para atender al usuario. Además se debe señalar que, a pesar del puntaje registrado por las Instituciones proveedoras de servicios de salud (IPRESS), que alcanzó el nivel de desarrollo intermedio o avanzado, aparte del Hospital II Guillermo, no hay ninguna disposición en el apéndice informático de PCM que las IPRESS demostrará que el perfil decretado se haya utilizado.

Como la gestión de competencias es un elemento importante para el buen funcionamiento y la supervivencia de la empresa, contribuye a innumerables ventajas que hacen que el desempeño adecuado del personal dependa de la gestión de sus habilidades por parte de gerentes o personal capacitado. Entre ellos, se menciona: La capacidad de definir perfiles de trabajo que promueven la productividad. Desarrollar equipos que tengan las habilidades necesarias para su área de trabajo específica. La gestión competitiva se basa en objetivos que puedan ser medidos y cuantificados y con la posibilidad de ser observados directamente. La identificación de vulnerabilidades permite medidas de mejora que garantizan resultados. Aumente la productividad y optimice los resultados. La conciencia de los equipos de que asumen la responsabilidad de su propio desarrollo, una vez que se cumplen todas las expectativas, este es un proceso rentable. La alineación de la contribución humana a las necesidades estratégicas de la empresa, la gestión eficiente de la propiedad intelectual, que se orienta hacia el individuo. El reemplazo urgente de descripciones de trabajo como eje de gestión del talento humano. La evaluación del desempeño. Retribución justa basada en el aporte de valor agregado. La eliminación de la práctica costosa e improductiva de la educación tradicional (Cabezas, 2006, p. 25).

También existe una clasificación comúnmente utilizada, en donde, los agrupan de acuerdo con al conocimiento, habilidad y actitud, es decir, el saber, el saber ser y el saber estar. Dicha clasificación es de interés para los propósitos del presente estudio, ya que es fácilmente comprensible para los miembros de la organización, ya que es más coherente y tiene un mayor grado de precisión y con las estrategias de capacitación que contribuyen a su desarrollo (Menguzzatto y Renau, 1995, Parr. 19).

Según los enfoques estudiados, la mayor parte de empleados del Hospital Virgen de la Puerta desconocen que son muy complejos o que tienen dificultades para identificar o aplicar los factores del desempeño laboral. El conocimiento, la habilidad, la destreza y la comprensión necesaria para lograr los objetivos; mayormente se demuestra una ineficacia de las habilidades profesionales, porque hay una diferencia entre lo que saben y lo que hacen, por falta de práctica de valores, destrezas, capacidades que son inaceptables para la sociedad, además de la mala toma de decisiones y la entrega de información en el contexto laboral.

El desarrollo ha tenido en cuenta los hallazgos relevantes de investigaciones anteriores con respecto a las variables del estudio, a nivel internacional, nacional y regional, los que a continuación mencionamos: Palmar, Jhoan & Valero (2014), investigaron “*Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía del municipio Mara del Estado Zulia*”, tesis de maestría, de la Universidad de Zulia, el objetivo general fue “analizar las competencias y el desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos del municipio Mara”, investigación no experimental, descriptiva, la muestra fue los treinta y un gerentes del municipio de Mara, el instrumento fue el cuestionario elaborado de 38 ítems en una escala Likert, en donde concluyeron que “en los gerentes de los institutos autónomos del municipio de Mara se encuentran presentes las competencias básicas y funcionales. De esta forma, se identificó que dicho personal gerencial, son capaces de efectuar los procesos que llevan a cabo habitualmente e interactúan con el resto del personal involucrado en los procesos ordinarios en la institución”.

Así mismo, Martínez (2013), desarrolló la investigación : “*Gestión del Talento Humano por Competencias para una empresa de las Artes Gráficas – 2013*”, para obtener el grado de Maestro en Administración del Instituto Politécnico Nacional, Distrito Federal de México, quien concluyó: La principal limitación que surgió durante el desarrollo de este trabajo ha sido la gestión de los puestos de acuerdo con los perfiles generales o "puestos de tipo", que involucran a los profesionales de acuerdo con el tipo de puesto que ocupan, sin tener en cuenta las necesidades o la experiencia de su función, restando así la personalización y especialización del perfil de trabajo, en la actualidad, sin embargo, es más apropiado que la compañía lo haga de la manera indicada anteriormente. Además, dicho trabajo deja algunas líneas de investigación abiertas como por ejemplo el desarrollo de planes de carrera y

sucesiones por competencias y los rubros de Administraciones de compensaciones. Por último, menciona que hoy en día las empresas en un mundo con cambio tan vertiginoso necesitan un elemento diferenciador y bien fundado para sobrevivir en el mercado. En este caso, IEPSA tiene la intención de considerar el desarrollo de sus habilidades y talento del personal como el motor de esta ventaja competitiva.

Candel (2012) investigó “*Las competencias laborales como predictoras del desempeño en una empresa del sector del juego*”, tesis doctoral en la Universidad de Murcia, el objetivo general fue “indagar la relación que mantiene el desempeño de los empleados de casinos con otras variables como son los factores sociodemográficos, las competencias profesionales y los rasgos de personalidad”, dicha investigación fue no experimental, de diseño correlacional, su muestra fueron 97 trabajadores de dos casinos, los instrumentos fueron cuestionarios y la guía de entrevista. El resultado fue “existe relación entre las competencias genéricas que conforman el modelo de Bartram y la ejecución en el puesto de los empleados”.

Becerra y Campos (2012) investigaron “*El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos*” tesis de grado de la Universidad de Chile, el objetivo fue “identificar y determinar cuáles son los elementos de la gestión de recursos humanos que se ven influenciados al ser implantado un modelo de gestión por competencias dentro de una organización”, dicha investigación utilizó la revisión bibliográfica. La conclusión fue “las competencias laborales y como estas implementadas en una determinada organización han influenciado su gestión de recursos humanos”.

Ganga, Fernández y Araya (2010), investigaron “*Propuesta para vincular el sistema de evaluación de desempeño con los perfiles basados en competencias en la subsecretaría del trabajo de Chile*”, de la Universidad del Litoral de Chile, su objetivo es “realizar una propuesta para la subsecretaría del trabajo de Chile que permita vincular el sistema de evaluación del desempeño con los perfiles basados en competencias”. Dicha investigación fue teórica y práctica, los instrumentos utilizados fueron la guía de entrevista y el cuestionario, la muestra estuvo conformada por tres empleados, en donde concluyeron “la aplicación del enfoque de competencia consistió en identificar las competencias transversales para el servicio, las competencias específicas para los funcionarios y diseñar perfiles de los cargos

basados en competencias, lo cual beneficiara en la productividad de los funcionarios y en la prestación de servicios de calidad”.

A nivel nacional se cita a Casa, (2015) quien investigó “*Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo, 2015*”. (tesis de grado) de la Universidad Nacional José María Arguedas, el objetivo fue “determinar la relación que existe entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo, 2015”, investigación descriptiva, no experimental, de enfoque cuantitativo, la población fueron 42 servidores públicos de la institución, la técnica fue la encuesta con su respectivo instrumento el cuestionario, en donde concluyó “existe una relación significativa entre las variables gestión por competencias y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo, utilizando un coeficiente de Pearson de 0,555 lo que significa que existe una correlación positiva moderada”.

Huamani (2012) investigó “*Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*”. De la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Dicha investigación fue de tipo explicativa, la técnica utilizada fue la encuesta, la muestra fue 96 propietarios de fabricantes de calzado. El resultado demostró que la implementación de la gestión en las empresas de calzado es factible desde una perspectiva de competencia. El autor concluye que después de una prueba estadística de la hipótesis presentadas en el estudio y un análisis de la información recaudada de 3 encuestas. Además del punto de vista cualitativo, el resultado de las entrevistas realizadas a cinco líderes de la industria y la observación realizada en cada uno de los talleres estudiados confirman las premisas del estudio. Por otro lado, en un escenario de alta competitividad como la industria del calzado, se debe a las importaciones de calzado Chino, Brasileño, Italiano y de otro tipo, así como a la sofocante competencia interna, a la innovación constante de modelos y tipos de calzado, la implementación en la gestión desde el punto de vista de las habilidades de sus empleados, son una alternativa viable en las fábricas de calzado en Lima Metropolitana. Para hacerlo, es necesario contar con un conocimiento previo de los modelos y la voluntad política que los gerentes para mantener el modelo una vez que se implementa.

Marcillo (2014) investigó sobre “*Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí*” tesis doctoral de la Universidad Privada Antenor Orrego, el objetivo fue “proponer un modelo de gestión por competencias del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí”, dicha investigación fue descriptiva y explicativa. Una muestra de 260 servidores públicos en el sur de Manabí, a los que se les aplicó una guía de entrevistas y un cuestionario. El autor concluye “las competencias laborales son una herramienta que permite mejorar la gestión del talento humano ubicando a los servidores en los puestos correspondientes de acuerdo a su perfil” (p.77)

Granados (2013), investigó “*Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales de turismo*”, tesis doctoral, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en donde el autor concluye que: el 40,63% del total de estudiantes analizados cree que las habilidades cognitivas son buenas y el 58,3% cree que las habilidades y destrezas son buenas. Además muestra que el desarrollo de habilidades básicas y la capacitación en habilidad y destreza de perfil están significativamente relacionadas, en consecuencia concluye que el desarrollo de habilidades básicas tiene una correlación positiva moderada y significativa de 0,41 con la formación de habilidad y destreza del perfil del profesional de turismo. El conocimiento adquirido mediante educación formal representa una pequeña fortaleza del personal administrativo y guías y una pequeña debilidad del personal en las áreas de apoyo. La habilidad y destreza del trabajador es una gran fortaleza entre líder y administrador, pero, son una fortaleza menor del personal de apoyo. Por otro lado, el valor como la protección del medio ambiente, la honestidad, las responsabilidades y el respeto son una fortaleza de todos los empleados. El cumplimiento, la justicia y la solidaridad juegan un papel subordinado. La actitud es una gran fortaleza en aspectos como la conservación, la responsabilidad, la cooperación, la diligencia, etc., pero es menor fortaleza en términos de honestidad.

A nivel local, Arrivasplata (2015) investigó “*Evaluación de competencias laborales genéricas en la sub gerencia de recursos humanos del Gobierno Regional La Libertad, año 2015*”, tesis de grado de Universidad Cesar Vallejo, el objetivo fue “determinar si los trabajadores de la sub gerencia de recursos humanos del Gobierno Regional La Libertad,

cumplen con las competencias laborales genéricas que sus puestos de trabajo requieren”. Estudio no experimental, descriptivo, la muestra fue 21 servidores de la sub gerencia de recurso humano, la técnica fue la entrevista, con su respectivo instrumento. Concluye la competencia laboral genérica identificada en la sub gerencia de recurso humano fue, “Orientación al resultado, atención al orden, a la calidad y a la perfección, espíritu de iniciativa, búsqueda de la información, orientación al cliente, trabajo en grupo y cooperación y por último flexibilidad” (p. 59).

Sánchez (2015) investigó *“Mejora de La Productividad Laboral del Personal de las Municipalidades del Distrito de Virú mediante La Propuesta de un Programa Motivacional”*, tesis de grado, de la Universidad Nacional de Trujillo, estudio descriptivo y tiene el propósito básico de desarrollar una propuesta para un programa motivador para aumentar la productividad laboral del servidor de todas las municipalidades que pertenecen al distrito de Virú. Utilizó el método inductivo-deductivo. Asimismo, se utilizaron las técnicas de observación y encuesta, la muestra fue de 39 servidores de los municipios del distrito de Virú. Concluyó que existe la necesidad de implementar programas motivacionales orientados a mejorar la calidad de vida en el trabajo, el ingreso económico y la capacitación, que mejorará la productividad laboral de los servidores.

Alva, & Juárez, (2014), en su Tesis: *“Relación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los Colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo-2014”*, para obtener el grado de Licenciado en Administración, de la universidad Privada Antenor Orrego. En donde, los resultados obtenidos fueron que la satisfacción laboral se ubicó en nivel medio. Algo similar ocurrió con la productividad presentando nivel regular. En base a estos resultados, recomendaron medir regularmente la satisfacción laboral para mantener la información actualizada, y además sugieren comunicaciones asertivas como estrategias para mejorar la satisfacción de los empleados.

Para dar soporte teórico y hermenéutico, se define gestión por competencias, según Alles (2007), se refiere al hecho de que la gestión basada en competencia es un modelo de gestión para evaluar las habilidades específicas que un trabajo requiere de la persona que lo realiza. También es una herramienta que hace que la organización sea más flexible, ya que separa a

la organización del trabajo de gestión de recursos humanos y presentarla como los principales actores en los procesos de cambio empresarial y, en última instancia, contribuyendo a la creación de ventajas competitivas de la organización; Asimismo, la gestión basada en competencia se considera una herramienta estratégica indispensable para abordar los nuevos desafíos. También se trata de promover las habilidades individuales sobre la base de las necesidades operativas al más alto nivel, garantizando el desarrollo y la gestión del potencial de las personas, lo que "saben hacer" o cómo pueden gestionarlo.

Por otro lado la misma autora menciona que “competencia” se refiere a la característica de las personalidades, al comportamiento que produce un desempeño exitoso en un trabajo. Cada lugar de trabajo puede tener características diferentes según la empresa o el mercado. Del mismo modo, el significado de la palabra "talento" se menciona en el diccionario RAE: como “un conjunto de dones naturales o sobrenaturales que Dios usa para enriquecer a las personas, dones intelectuales como ingenio, habilidad, sabiduría, etc. que brillan en una persona”. Basado en este concepto, el talento vendría a ser sinónimo de competencia, no obstante, es la competencia quien determina el rendimiento superior. Por lo tanto, la persona tiene diferente conocimiento y competencia, sin embargo, solamente uno es el que se activa cuando se hace algo, ya sea, en el trabajo, en los deportes o durante una tarea.

Del mismo modo indica, la gestión de competencia requiere la comprensión de la gestión de recurso humano en una perspectiva holística, implementa y desarrolla varias estrategias que son apoyadas simultáneamente por un eje central, a saber, la competencia laboral.

La gestión de recurso humano tiene varios roles desde el principio hasta el final de la relación laboral: reclutamiento y selección de personal, mantenimiento de la relación contractual / laboral de acuerdo con la normatividad, capacitación y educación del personal, desarrollar su carrera y evaluar su potencial. Los recursos de rendimiento se consideran estratégico cuando marcan la diferencia entre dos organizaciones. Las empresas deben gestionarse en un entorno competitivo y tener su propio recurso humano. El gerente de operaciones y Recurso Humano deben dedicar tiempo y esfuerzo para brindar capacitaciones al personal. Las estrategias del recurso humano busca agregar valor a la organización mediante la definición de la visión, misión y valores de la organización. Estos deben integrarse en la administración transformándolos en habilidades básicas (las que toda organización debe

poseer). El área de recurso humano crea valor agregado y su gestión puede medirse como un resultado financiero.

El trabajador tiene un mecanismo para certificar el conocimiento adquirido durante su vida laboral y así como su habilidad y actitud desarrolladas, mejorando así su capacidad de trasladar a los trabajadores dentro o entre diferentes sectores de producción y permite tener una información sobre el conocimiento, habilidad y actitud necesaria para alcanzar los objetivos en el desempeño de sus funciones y en la planificación de posibles trayectorias para el desarrollo personal y profesional. Por otro lado, el empleador debe tener estándar definido y aceptado para que sus procesos de contratación sean más eficientes. Pero también debe contar con procesos de evaluación de desempeño mediante estándares para invertir en desarrollo de recurso humano.

Del mismo modo, Consultants, Ernst & Young (2008), argumentan que competencia es la característica fundamentales de la persona, que está relacionada con un desempeño correcto en su trabajo y que puede estar basada en la motivación, rasgos de carácter, autoimagen, actitud o valor, una variedad de conocimiento o habilidad cognitiva o conductual. En resumen, son todas las características que se pueden medir de manera confiable y cuya relación con el rendimiento laboral es demostrable. Entonces menciona dos tipos: la primera es la diferenciación de competencia, distingue a un trabajador con un rendimiento superior de un trabajador con un rendimiento promedio. Y la segunda es competencia esencial: se requieren para lograr un rendimiento promedio o mínimo.

Toda persona posee un conjunto de atributo y conocimiento, adquirido o innato, pero define su competencia para una actividad en particular. No obstante, el objetivo de la competencia no es examinar en detalle el perfil físico, psicológico o emocional de cada persona, sino identificar la característica que puede ser efectiva para realizar alguna tarea en la institución, porque esto si define la competencia clave de la organización.

Además es preciso mencionar que la competencia clave tiene una influencia decisiva en el desarrollo del trabajo y, por lo tanto, en el funcionamiento de la empresa. Si hay una adaptación entre las competencias de la persona y las requeridas para el puesto, la adaptación es óptima. Por el contrario, si hay una brecha entre las habilidades requeridas por el puesto y las características de la persona, su adecuación se ve afectada.

Dependiendo del grado de especificidad, la competencia se divide en dos: (1) conocimiento técnico específico necesario para el correcto desempeño de las actividades, y (2) habilidades / cualidades, específicas para garantizar el éxito del trabajo.

Así mismo el mismo autor refiere, el objetivo principal del enfoque de gestión de competencia es la implementación de un nuevo estilo dirección dentro de la organización para una gestión más integrada y eficiente del recurso humano en la organización. La gestión por competencia requiere los siguientes objetivos: (i) Adaptar las estrategias de recursos humanos a la estrategia general de la empresa, porque son ellos los que de verdad tienen la clave para lograr los objetivos estratégicos. El modelo de gestión debe proporcionar un marco para que los empleados alineen su desempeño con los objetivos comerciales y traduzcan los requisitos organizacionales del mañana en el comportamiento de hoy. (ii) Adecuar mejor las personas al perfil de competencias de los puestos y las personas requiere una fuente de información para que la organización mejore la adecuación entre ellos. Al activar este modelo de comparación, podemos gestionar las diferencias en las necesidades de capacitación, posibles reubicaciones / promociones dentro de la organización o establecer objetivos de rendimiento en el proceso de evaluación. (iii) Establecer un nuevo estilo de liderazgo dentro de la organización para una gestión más integrada y eficiente de los recursos humanos en la organización. La gestión de competencias requiere los siguientes objetivos: Mejorar y simplificar la gestión integrada de recurso humano. (iv) Establecer un proceso de mejora continua para la calidad y la asignación de recurso humano. (v) La coincidencia de gestión de recurso humano y áreas estratégicas de negocio. (vi) La relación del gerente en la gestión del recurso humano. (vii) Contribuir al desarrollo profesional del individuo y la organización en un entorno cambiante. (viii) Toma de decisiones objetivas con criterios homogéneos.

En relación a las competencias de las personas, según los autores lo definen como: el factor que influye en la definición del perfil ocupacional también se aplican al análisis e identificación de las competencias de la persona. La diferencia, sin embargo, es que un trabajo en particular es un requisito que surge de la complejidad y los requisitos de la responsabilidad requerida, las personas deben tener en cuenta el aprendizaje o las habilidades que ya han desarrollado. El perfil personal se puede determinar utilizando las siguientes fuentes de información: a) la evaluación del supervisor: es recopilar información de cada

empleado y evaluar sus conocimientos, habilidades y actitudes a través de la entrevista con el gerente. b) Auto cuestionamiento: la persona analizada refleja su propia percepción de habilidades a través del auto cuestionamiento. Esta información generalmente se cruza con la del supervisor, método utilizado en organizaciones muy maduras. c) Evaluación de terceros (interna o externa): se trata de recopilar información sobre personal a través de entrevista con supervisores, a partir de los cuales se produce un informe actualizado de la competencia actual. d) Prueba profesional: permite averiguar en qué medida la persona ha desarrollado la habilidad requerida para el trabajo. Por lo general, complementan otros sistemas y no son necesarios para la evaluación. e) Adecuar a la persona en el puesto: una vez que los perfiles de trabajo y los de la persona se han definido de acuerdo con la especificación técnica, se determina el grado de adaptación de la persona al puesto ocupado, comparando habilidades e identificando las fortalezas y debilidades para el puesto.

Del mismo modo, la competencia definida y aplicable en una institución deben entenderse como un sistema, en otras palabras, como un conjunto de medios e instrumentos destinados a lograr un objetivo cuyo progreso en este caso es a través del desarrollo la persona que realiza el trabajo.

Por lo tanto, los procesos de implementación de los sistemas de competencia debe incluir todos los elementos involucrados en su viabilidad, como información general sobre la empresa, por ejemplo característica básica, el volumen de negocios, la fuerza laboral promedio, el tipo de producto que fabrica o vende, los entornos competitivos en el que está o participa, etc. Información sobre la fuerza laboral, incluidas las principales descripciones de trabajo y su organización, así como diplomas, antigüedades, edad promedio, etc.

Estos sistemas también deben capturar algún aspecto característico de la gestión de recurso humano utilizados por la empresa en los procesos más comunes, como seleccionar, capacitar, promocionar, compensar, etc. Si bien un proyecto de implementación de gestión de habilidades inicialmente se enfoca en cubrir los requisitos clave de la organización, el sistema puede proporcionar información útil a la organización, independientemente de su aplicación, como: Perfil de trabajo ideal (selección), adecuar la persona al trabajo, necesidades de capacitación individual y grupal, evaluación general del desempeño individual en este puesto, potencial para el individuo a corto plazo.

Por otro lado Martínez, (2009), indica, que hablar de "gestión del talento", se refiere a la "gestión de las competencias". Las competencias se refieren a las capacidades de una persona para que se desempeñe de forma exitosa en un ambiente de trabajo. La competencia es, por lo tanto, son cualidades personales e intransferibles que se relaciona con la ejecución de un contrato específico y tiene un nivel aceptable de calidad.

A continuación, mencionaremos las dimensiones de la gestión por competencias en la administración pública, según Chiavenato, (2009), la dimensión selección personal o de recurso humano, se define como seleccionar a la persona adecuada para el trabajo correcto o, en términos más generales, elegir entre los candidatos más adecuados para ocupar los puestos existentes en la empresa y tratar de mantener el puesto o mantener la eficiencia y mejorar el rendimiento. El criterio de selección se basa en los datos y la información disponibles sobre el puesto a cubrir. Los requisitos de selección se basan en las especificaciones del pedido, que tienen por objeto proporcionar al personal de selección para este puesto más objetividad y precisión. La selección se configura como un proceso de comparación y toma de decisiones, porque, por un lado, el análisis y la especificación del puesto que proporciona, y por otro lado, los candidatos, que difieren mucho entre sí, con los que compiten en el empleo.

Selección como proceso de toma de decisiones: una vez que se hace una comparación entre la característica requerida por el puesto y la que posee el candidato, algunas de ellas pueden cumplir con los requisitos y merecen ser postuladas para que el organismo solicitante se encargue de ellas, como candidatos para la ocupación del puesto. El organismo de selección no puede exigir a la organización solicitante que acepte candidatos aceptados durante el procedimiento de comparación, debe limitarse a brindar un servicio especializado, aplicar los procedimientos de selección y recomendar a los candidatos que considere más adecuados para ocupar el puesto. La decisión final de aceptar o rechazar candidatos siempre involucra tres patrones de comportamiento: 1) Modelo de colocación, si no se proporciona el aspecto de rechazo, es la responsabilidad de la organización solicitante. Por lo tanto, la selección es responsabilidad de la línea (de cada líder) y la función del personal. Como proceso de toma de decisiones, selección de personal. Este modelo es solo un candidato para un puesto libre. 2) Modelo de selección: si hay varios candidatos para ocupar un puesto. La característica de cada candidato se compara con el requisito que exige el puesto. Hay dos alternativas:

aprobación o rechazo. Si se rechaza, simplemente deja el proceso porque a muchos candidatos se les ofrece un puesto y solo uno de ellos puede ser aceptado. Se basa en el principio de que la vacante debe ser ocupada por persona adecuada. 3) Modelo de clasificación: este es el enfoque más completo y contextual, ya que muchos candidatos pueden desear llenar múltiples vacantes. Las características de cada candidato se comparan con los requisitos del puesto. Hay dos alternativas: el candidato puede ser rechazado o aceptado para este puesto. Si es rechazado, participa en las vacantes restantes hasta que se agoten de ahí la designación de clasificación. Cada vacante es buscada por varios candidatos que la disputan, pero solo uno puede ocuparla si es aceptada. Parte del concepto de que el candidato tiene muchas facetas. Los procedimientos de selección, como la selección de recurso humano, constituye un sistema de comparación y toma de decisiones. Por lo tanto, es necesario recurrir a un modelo o comportamiento específico que a menudo adoptan las alternativas. La recopilación de información sobre los cargos que se desea suplir se puede hacer a través de: i) Análisis del trabajo: un inventario de los requisitos internos del trabajo (contenido del trabajo) y externos (requisitos a trabajo). Independientemente del método utilizado, la selección depende de los requisitos y características que debe tener el candidato. ii) Aplicación de la técnica de incidentes críticos: consiste en registrar de manera sistemática y precisa todos los hechos y comportamientos de los ocupantes del puesto en cuestión, lo que ha llevado a un mejor o peor desempeño en el trabajo. El objetivo es identificar las características deseables e indeseables de los nuevos solicitantes. Esto proporciona el inconveniente de estar basado en la discreción del gerente directo. Además, es difícil definir exactamente qué debe considerar el jefe inmediato como comportamiento deseable o no deseado. iii) Análisis de la solicitud del empleado, se debe revisar los datos incluidos en la solicitud, que el supervisor debe responder, y especificando los requisitos y características que debe tener el solicitante. iv) Análisis de posición de mercado: esto implica examinar el contenido, los requisitos y las características de una posición que se creará en la empresa. v) Hipótesis del trabajo: en el caso de que ninguna de las soluciones anteriores se pueda aplicar, solo queda por utilizar la hipótesis de trabajo, es decir, una estimación aproximada del contenido del puesto y su exigibilidad para el ocupante (requisitos y características requeridas), es una simulación inicial.

El proceso de reclutamiento no es un fin en sí mismo, sino un medio por el cual la organización puede lograr sus objetivos, basado en tres elementos clave: i) La información de análisis incluye la descripción de la tarea, las especificaciones de la persona y los niveles

de rendimiento requeridos. ii) Plan de recurso humano a corto y largo plazo que permiten identificar futuras vacantes con cierto grado de precisión y guiar el proceso de selección de manera lógica y ordenada. iii) Candidato que es esencial para la formación de un grupo de personas para elegir. Estos tres elementos determinan significativamente la efectividad de los procesos de selección.

Según Werther & Davis, (2000), menciona que el proceso de selección también debe tener en cuenta otros elementos adicionales como la oferta de trabajo limitada, el aspecto ético, las pautas de la organización y el marco legal en el que se registran todas las actividades de la empresa. La selección comienza con una cita entre el solicitante y el departamento de recurso humano, en la entrevista preliminar, se puede iniciar el proceso de recopilación de información sobre el postulante y viceversa. Existe varios métodos y sistemas de selección para involucrar a las personas en la organización. La forma más efectiva es identificar al candidato que mejor se adapte al puesto con un costo razonable. Los sistemas de selección basados en competencias diseñan y usan estos como filtros, por lo que se puede seleccionar un pequeño número de candidatos adecuados. Este sistema se basa en una tendencia alcista que se manifiesta en un pequeño número de capacidades que son difíciles de desarrollar y agregan valor al rendimiento.

Así mismo, las descripciones de trabajo y sus perfiles ayudan a identificar el conocimiento, las habilidades y destrezas requeridas para un desempeño laboral adecuado o superior. Sobre esta base, es posible establecer un mejor sistema de selección que compare las habilidades requeridas para el puesto con las de los candidatos individuales (Consultores, Ernst & Young, 2008).

Werther & Davis, (2000), lo define a la dimensión capacitación y desarrollo, como un conglomerado de medidas de preparación continuas y planificadas diseñadas como una inversión y desarrolladas por organizaciones para mejorar las habilidades y calificaciones de los empleados, realizar las tareas del trabajo con calidad y cumplir con las tareas del trabajo con calidad para garantizar el rendimiento y lograr la máxima producción o servicio. La capacitación y el desarrollo de recurso humano en las organizaciones se basa en la idea de que la mayoría de los empleados pueden, por supuesto, estar motivados para trabajar y estudiar. Tener una actividad estimulante, avanzar en su trabajo o área de actividad y recibir

recompensas por su desempeño es un factor que moviliza y atrae su atención y energía. La educación y la formación organizativas deben basarse precisamente en modelos educativos que creen una cultura de identidad corporativa basada en valores sociales de productividad y calidad del trabajo. No debe olvidarse que el entrenamiento tiene un fuerte poder de motivación. Entrenar a un empleado significa decirle que la compañía tiene un proyecto futuro para él. La compañía crea valor agregado y lo coloca en una posición de espera en el mercado.

Al desarrollar la política de capacitación, las empresas a veces piensan en posiciones anónimas, otras (muy poco) de quienes las ocupan. En otras palabras, en el contexto organizacional hay capacitación para todos los empleados y el desarrollo de plan de carrera para algunos. Una buena evaluación de las necesidades de capacitación conduce a la definición de objetivos de capacitación y desarrollo. Estos objetivos deben indicar claramente los beneficios deseados y los recursos disponibles. Deben usarse para comparar el desempeño individual con ellos.

Bailón (2014) afirma que la fase del proceso de capacitación y desarrollo se desarrollan de la siguiente manera: Necesidades: el primer paso en este proceso es identificar las necesidades de la empresa o departamento y analizar a cada persona. Diseño de capacitación: se recopilan los recursos o métodos necesarios para completar la capacitación y se logra el objetivo de capacitación. Validación: este elemento, como su nombre lo indica, valida la capacitación con los participantes para garantizar la validez del programa. Aplicación: en este paso, el empleado demuestra sus habilidades y promueve con éxito la capacitación.

Champagnet (2001), lo define a la dimensión carrera profesional, como diferentes factores (nuevas tecnologías, flexibilidad de empleo, cambios en las formas de producción), como concepto para el desarrollo de las personas en una organización, conducen a una adaptación constante del individuo a nuevas situaciones en esta área o empleo (desempleo, estar al tanto de la evolución, etc.). Los factores que crean un nuevo entorno y cambian el concepto de "carrera profesional" tradicionales no solo exigen a los empleados, sino también a la propia organización, por lo que deben participar para: Inclusión de trabajadores en los objetivos de la empresa; experiencia para alcanzar los objetivos de la organización; motivó a las personas a participar activamente en proyectos organizacionales.

El desarrollo profesional o profesional es una fase de crecimiento personal que satisface las necesidades de cada individuo para superarse a sí mismo. Del mismo modo, el desarrollo profesional de los empleados de una organización es parte del proceso de desarrollo del personal y resulta de la inversión de las empresas en las personas que forman y se expanden a través de su trabajo.

Una carrera es una serie de experiencias profesionales que una persona ejerce a lo largo de su vida. Cubre las actitudes y comportamientos que forman parte de las tareas y experiencias en curso asociadas con su trabajo. El desarrollo profesional significa tomar decisiones sobre un trabajo y participar en actividades para alcanzar los objetivos profesionales.

Desarrollo profesional individual; Crecer como individuo y hacer su trabajo es una de las necesidades individuales. La autorrealización ocurre en un alto porcentaje cuando nos sentimos plenamente en nuestro trabajo. Comienza con el deseo de cada persona de alcanzar objetivos y responsabilidades. Dependiendo de los posibles resultados, se pueden tomar varias medidas como i) mejorar el rendimiento. Esta es la forma más segura de obtener promociones y reconocimiento en el trabajo. ii) relación más estrecha con los tomadores de decisiones. Al conocer mejor a las personas que realizan promociones y transferencias, aumentan sus posibilidades de desarrollo. iii) hay poco deseo de promover extraños, un trabajador puede mejorar su reputación a través del desempeño a través de informes escritos, presentaciones orales, trabajo en comités y comisiones especiales, así como horas de trabajo diario. iv) Desarrollar un sentido de lealtad a la organización, hay personas que anteponen sus intereses profesionales a la organización a la que pertenecen. Aunque el objetivo de minimizar el número de puestos rotativos es muy apreciado, la mayoría de las personas que obtienen acceso a puestos directivos ocupan puestos para varias compañías. El empleado promedio se siente cada vez más excluido de la organización en la que trabaja. Los líderes de las grandes organizaciones están cada vez más inclinados a mirar su recurso humano con la actitud que eligen para comprar nuevos equipos. En las compañías de Europa del Este, el sentimiento general es una membresía intensa y lealtad a la compañía en la que se trabaja. v) Renuncia, si el empleado siente que hay una mejor oportunidad en otra organización, puede verse obligado a renunciar. Algunos cambian de compañía como parte de una estrategia coherente. Esta técnica debe usarse con cuidado, siempre teniendo cuidado de no dar la impresión de falta de estabilidad. La organización rara vez se beneficia de las nuevas experiencias y conocimientos de la persona que se va, ya que el porcentaje de quienes regresan después de unos años es muy bajo. vi) Recursos para expertos en el tema, el

empleado joven a menudo recurre a la experiencia y los consejos de las personas mayores que pueden no tener un liderazgo superior. Estos tipos de asociaciones informales dependen en gran medida de factores personales. vii) Recursos para subordinados importantes (brazo derecho). Los administradores exitosos a menudo dependen de subordinados que contribuyen de manera efectiva al desarrollo de sus supervisores. A veces, el subordinado tiene una valiosa experiencia, mientras que otros tienen habilidades administrativas con un alto grado de lealtad personal. Uno de los impulsos profesionales que recibe el jefe en dicha asociación es el subordinado. Los procedimientos suelen ser muy rápidos y existe una tendencia general a mejorar el rendimiento. La asociación personal de este tipo a menudo corresponde a un sentido de lealtad que excluyen a una gran parte de los miembros de la organización. vii) Oportunidad de progreso. A medida que los empleados mejoran sus habilidades, completan los objetivos de la organización. Las experiencias en nuevos puestos y la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades son vectores de crecimiento personal.

Siguiendo con el soporte teórico de la investigación, se describe la variable productividad laboral, como la relación entre la cantidad de producto obtenido de un sistema de producción y el recurso utilizado para producir este producto. También se puede definir como la relación entre el resultado y el tiempo requerido para obtenerlo: cuanto más corto es el tiempo para lograr el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad, la productividad debe definirse como un indicador de eficiencia, que vincula la cantidad de recurso utilizado con la cantidad de producción recibida. En base a esto, la productividad laboral es la producción promedio por empleado durante un período de tiempo. Se puede medir en términos de volumen físico o valor (precio por volumen) de bienes y servicios manufacturados. La teoría económica establece que los salarios debe reflejar la productividad laboral para que, lo que los trabajadores producen en promedio sea suficiente para cubrir los costos laborales. Si los aumentos salariales exceden dicha paridad, pueden causar pérdidas al obligar a las empresas a cubrir nuevos costos. Estos aumentos pueden deberse a regulaciones gubernamentales como las reglas de salario mínimo. También tiene en cuenta la medida en que se miden los insumos o recursos para una gama de actividades (procesos) con el fin de lograr uno o más resultados (productos), que a su vez deben tener una serie de consecuencias esperadas y deseadas, (Resultados), que son los beneficios de la actividad (Instituto Peruano de Economía, 2013).

La productividad, es el volumen total del bien producido dividido por la cantidad de recurso utilizado para producir ese producto. Se puede agregar que se utiliza en la producción para evaluar el desempeño de talleres, maquinaria, equipos y mano de obra, pero debe tenerse en cuenta que la productividad depende del progreso de la producción, todo tipo de progreso, además de mejorar las capacidades de recursos humanos (Robbins & Coulter, 2000).

Del mismo modo, Robbins & Judge (2013) ve la productividad como el nivel más alto de análisis de comportamiento organizacional. Una empresa es productiva cuando logra sus objetivos al convertir los insumos en productos al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto eficiencia como efectividad. Una organización puede lograr efectivamente su objetivo de ventas o participar en el mercado, pero su productividad también depende de lograr efectivamente esos objetivos.

Por lo tanto, la productividad puede verse como una medida de cómo los recursos se han combinado y utilizado para lograr resultados específicos.

Las dimensiones de productividad en cuanto a planificación estratégica, el proceso de Planeamiento Estratégico se inicia identificando al público objetivo al cual la institución debe servir y determinando los bienes y servicios que le corresponde producir o entregar. La base de este análisis es el mandato legal que la entidad ha recibido, la información recogida acerca de las necesidades de la población, así como los compromisos asumidos por el gobierno para su periodo de gestión, todos los cuales servirán para determinar la misión de la entidad con respecto al plan. (PNMGP al 2012, P. 21).

La dimensión del recurso humano, que se refleja mejor en el potencial humano, es el factor más importante e indispensables en cualquier organización para brindar servicios de calidad y lograr los objetivos establecidos, independientemente de su naturaleza administrativa, operativa e incluso política.

Administrar el recurso humano consiste en planificar, organizar, desarrollar, coordinar y controlar las técnicas que pueden mejorar el desempeño efectivo del personal, siendo la organización el medio por el cual las personas, quienes trabajan pueden alcanzar metas individuales que están directa o indirectamente relacionadas con el trabajo (Chiavenato, 2000, p. 149).

La dimensión Innovación según Schumpeter, el Manual de Oslo (2005) establece que una innovación es la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado producto (bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un nuevo método organizativo al mercado y la sociedad. La innovación es definida también como el proceso que permite conjugar habilidades y técnicas en función de dar soluciones novedosas a problemas particulares según (Fagerberg, A. 2005).

La dimensión los recursos materiales, son los medios físicos y concretos que ayudan a conseguir algún objetivo. El concepto es habitual en el ámbito de las empresas y de los gobiernos. En la actividad cotidiana de una empresa, se pueden distinguir entre distintos tipos de recursos, tales como las materias primas, las instalaciones, las maquinarias y el terreno. Gracias a estos bienes tangibles, es posible manufacturar los productos o desarrollar la infraestructura necesaria para prestar sus servicios, dependiendo de su actividad.

Serna (2001), menciona, dimensión de actividad y proceso es el conjunto de acciones que se toman para lograr los objetivos de un programa operativo o subprograma que consiste en ejecutar ciertos procesos o tareas (por ejemplo, usar personas, materiales, recursos técnicos y financieros asignados a la actividad a un precio determinado), que son responsables de una unidad administrativa intermedia o débil. Es una categoría programática cuya producción es intermedia y, por lo tanto, requiere uno o más productos finales. La actividad es el mínimo de medidas presupuestarias e indivisibles para lograr los objetivos de la asignación formal. Un conjunto de operaciones o tareas realizadas por una persona o unidad administrativa como parte de una función asignada. El concepto se puede usar en una variedad de contextos, como legal, informática o empresarial. En este contexto, debe enfatizarse que los procesos son, sobre todo, procesos que, en cierta medida, sirven a los humanos como un modo particular de acción.

Ros (2001), indica que la dimensión de los valores generalmente se entiende como una forma deseable de comportarse en las personas, porque nuestra disciplina de estudio enmarca los valores en un proceso motivacional, es decir, porque los valores en psicología son motivaciones a las que conducimos una forma de ser, actuar o no. Son el elemento fundamental de la gobernanza del individuo y trabajador. Pueden obstaculizar o promover directamente el ejercicio de funciones específicas del grupo, ya que están relacionadas con la construcción de un ambiente de trabajo óptimo que permita a las personas desarrollarse

de manera profesional, con valores personales para el logro de resultados y objetivos.

El paradigma de la investigación científica en el que se basa este estudio es positivista, lo que se denomina empírico, analítico y cualitativo, el positivismo sigue el método de la ciencia natural, independientemente de quién la estudie; está sujeto a leyes que explican, predicen y controlan los fenómenos de la naturaleza que pueden ser descubiertos y abandonados objetivamente, y que están libres de evaluaciones o especulaciones por parte de los investigadores. La lógica metodológica es la hipótesis deductiva que se aplica a todas las ciencias (Gómez, 2006, p.16).

La investigación teóricamente se justifica como corriente que impulsa una transformación de la administración pública, cuyo enfoque se basa en el entendimiento de que la responsabilidad de los ejecutivos públicos está relacionada con la eficiencia y la eficacia de su administración y no solo con el desempeño de su mandato formal o regulatorio. La nueva administración pública se basa en los siguientes principios: aumentar la productividad de las instituciones públicas, enfocándose en gran medida en los servicios para los ciudadanos, confianza pública en las instituciones públicas, mayor descentralización, mejor capacidad para diseñar y controlar políticas públicas, gestión pública orientada a resultados, creación de políticas públicas valor público, aumentando la eficiencia y la capacidad administrativa para diseñar y monitorear políticas públicas e implementar planes, presupuestos y estrategias gubernamentales para mejorar la rendición de cuentas por los resultados. La nueva gestión pública requiere pensar en una nueva gestión pública: la coordinación de procesos flexibles, la misión de todas las gestiones públicas actuales es la creación de valor público, responsabilidad transparente y canales de información y comunicación basados en tecnologías avanzadas que crean sinergias y se convierten en todo medido, controlado y monitoreado (Christopher, 1991, p.28).

Continuando, se justifica socialmente, porque la investigación actual se dirige al personal del Hospital de Alta Complejidad Virgen de Puerta, no obstante, se pretende que los resultados puedan servir a otras instituciones que requieran implementar el desarrollo del recurso humano mediante la gestión por competencia laboral para mejorar su productividad, luchar por un mejor desempeño y cambiar la imagen de las instituciones públicas.

De manera similar, se justifica institucionalmente, las instituciones públicas no distinguen a

los trabajadores con desempeño efectivo de aquellos que solo han adquirido conocimiento académico. No existe un procedimiento para seleccionar al personal adecuado. Como resultado, este personal ocupa un puesto del que no es responsable, lo que significa que lo que ahora se llama "personal adecuado para un puesto adecuado" no se cumple. Esta investigación profundiza el potencial de la gestión de competencia. De esta manera, la institución puede optimizar la gestión de reclutamiento de recursos humanos para lograr sus objetivos institucionalizados.

En la justificación práctica, esta investigación es de suma importancia para determinar el impacto de la gestión por competencia y la productividad laboral, y además permitirá realizar la identificación, explicación, prevención y mejoramiento del rendimiento laboral. El desempeño laboral es uno de los elementos que se evalúan hoy en todas las organizaciones. Para que los funcionarios públicos hagan un buen trabajo, se tienen en cuenta factores como el clima laboral, la motivación y la comunicación interpersonal efectiva. Es por eso, hoy existe varias estrategias para mejorar las brechas en cada entidad.

Por lo tanto, como unidad metodológica, la investigación constituirá un verdadero aporte metodológico en la medida que para mejorar la productividad laboral a través de una gestión adecuada de competencia y para garantizar que la ocupación laboral se base en sus competencias.

En relación a todo, lo explicado se formula la siguiente interrogante: ¿Cuál es la influencia de la gestión por competencias en la productividad laboral de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza –2019?

Del mismo modo el objetivo general de la investigación es: Determinar la influencia de la gestión por competencias en la productividad laboral de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.

Teniendo como objetivos específicos a:

- 01: Identificar los niveles de la gestión por competencias de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.

- 02: Identificar los niveles de la productividad laboral de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.
- 03: Precisar los niveles de las dimensiones de la gestión por competencias en: Selección de personal, capacitación y desarrollo, carrera profesional, de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.
- 04: Precisar los niveles de las dimensiones de la productividad laboral en: planificación estratégica, recursos humanos, innovación e investigación, recursos materiales, actividades y procesos, servicios y productos, valores, de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.
- 05: Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a selección de personal en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.
- 06: Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a capacitación y desarrollo en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.
- 07: Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a la carrera profesional en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.
- 08: Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a planificación estratégica en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.
- 09: Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a recursos humanos en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.
- 010: Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a innovación e investigación en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.
- 011: Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a recursos materiales en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.
- 012: Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a actividades y procesos en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.

013: Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a servicios y productos en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.

014: Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a valores en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.

La hipótesis general que se presenta es: la gestión por competencia tiene influencia directa con la productividad laboral de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019; así mismo la Hipótesis de investigación es: existe influencia significativa de la gestión por competencias en la productividad laboral Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019; la Hipótesis Nula es : No existe influencia significativa de la gestión por competencias en la productividad laboral Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019; así mismo podemos indicar a la hipótesis Específica como:

H1: La Gestión por competencias en cuanto a la selección de personal influye significativamente en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.

H2: La Gestión por competencias en cuanto a capacitación y desarrollo influye significativamente en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.

H3: La Gestión por competencias en cuanto a carrera profesional influye significativamente en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.

H4: La Gestión por competencias en cuanto a la planificación estratégica influye significativamente en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.

H5: La Gestión por competencias en cuanto a recursos humanos influye significativamente en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.

H6: La Gestión por competencias en cuanto a innovación e investigación influye significativamente en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.

H7: La Gestión por competencias en cuanto a recursos materiales influye significativamente en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.

H8: La Gestión por competencias en cuanto a actividades y procesos influye significativamente en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.

H9: La Gestión por competencias en cuanto a servicios y productos influye significativamente en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.

H10: Existe relación significativa entre productividad laboral en cuanto a valores y gestión por competencias de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

II. MÉTODOS

Los siguientes métodos fueron utilizados para el presente trabajo: inductivo, deductivo y analítico.

Método inductivo: Porque permite deducir el resultado de la muestra de la población para validar las investigaciones realizadas.

Método deductivo: el elemento del objetos del estudio no se pueden numerar y examinar por completo. Se seleccionó una muestra representativa que permitió generalizar todos

los comportamientos de las variables examinadas en este estudio.

Método analítico: permitió examinar la influencia de la gestión por competencia en la productividad laboral del personal del Hospital Virgen de la Puerta, La Esperanza - 2019. de manera similar poder derivar o formular una conclusión válida para el presente trabajo de investigación.

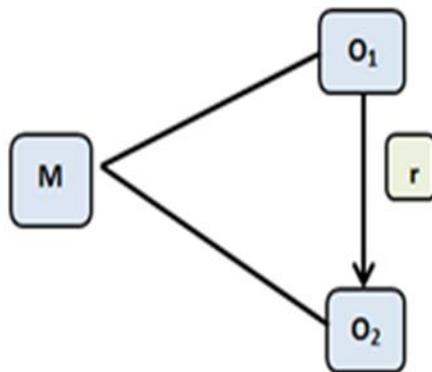
2.1. Tipo y Diseño de investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

El tipo es no experimental, que según Sampiere (2010), refiere que es cuando no existe manipulación e intervención del investigador hacia alguna variable del estudio y se toma la información tal cual se observa las variables en su estado natural y posteriormente se analizan.

2.1.2. Diseño de investigación

En la presente investigación se utilizó el diseño de la investigación correlacional causal transversal, que consistió en recopilar dos o más registros de un objeto de búsqueda para determinar la relación causal entre estos objetos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la finalidad de dichos estudios es conocer la relación entre dos o más variables.



Dónde:

M: Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta.

O1: Variable Independiente: Gestión por competencias.

O2: Variable Dependiente: Productividad laboral.

r: Relación causal de las variables X & Y.

2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V. Gestión por competencias	Prototipo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo realiza, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización. Martha Alles, (2007)	Esta variable se operacionalizó a través de la encuesta los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza, el cual es objeto de estudio de esta investigación, el mismo que permitió determinar si la gestión por competencias tiene relación con la productividad laboral de los colaboradores Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza, 2019, teniendo en cuenta las dimensiones respectivas. Para cuantificarlo, se aplicó un cuestionario de 21 ítems, para medir la variable se tomó en consideración los siguientes niveles: Deficiente 10 - 17 Regular 18 - 25 Eficiente 26 - 33	Selección de Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa a la hora de efectuar actividades programadas • Proactividad • Compromiso con la Institución • Conocimientos básicos • Habilidades y destrezas • Comunicación efectiva 	Ordinal tipo Likert Con los niveles: Deficiente Regular Eficiente
			Capacitación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación en la institución en el cuál labora. • Autonomía al momento de tomar decisiones • Proposición de nuevas ideas para mejorar los procesos. • Inteligencia emocional • Personal capacitado • Conocimientos de especialidad. 	
			Carrera profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Valores y principios éticos • Cortesía hacia los usuarios • Orientación a los usuarios • Responsabilidad en las funciones que desempeña. • Actitud de Servicio. • Análisis y respuesta al cambio • Trabajo en equipo 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V. Productividad Laboral	La variable productividad laboral, como la relación entre la cantidad de producto obtenido de un sistema de producción y el recurso utilizado para producir este producto. También se puede definir como la relación entre el resultado y el tiempo requerido para obtenerlo: cuanto más corto es el tiempo para lograr el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad, la productividad debe definirse como un indicador de eficiencia, que vincula la cantidad de recurso utilizado con la cantidad de producción recibida. En base a esto, la productividad laboral es la producción promedio por empleado durante un período de tiempo. Se puede medir en términos de volumen físico o valor (precio por volumen) de bienes y servicios manufacturados. La teoría económica establece que los salarios debe reflejar la productividad laboral para que, lo que los trabajadores producen en promedio sea suficiente para cubrir los costos laborales. Si los aumentos salariales exceden dicha paridad, pueden causar pérdidas al obligar a las empresas a cubrir nuevos costos. Estos aumentos pueden deberse a regulaciones gubernamentales como las reglas de salario mínimo. También tiene en cuenta la medida en que se miden los insumos o recursos para una gama de actividades (procesos) con el fin de lograr uno o más resultados (productos), que a su vez deben tener una serie de consecuencias esperadas y deseadas,	Esta variable se operacionalizó a través de la encuesta los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza, el cual es objeto de estudio de esta investigación, el mismo que permitió determinar si la gestión por competencias tiene relación con la productividad laboral de los colaboradores Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza, 2019, teniendo en cuenta las dimensiones respectivas. Para cuantificarlo, se aplicó un cuestionario de 21 ítems, para medir la variable se tomó en consideración los siguientes niveles: Deficiente 10 - 17 Regular 18 - 25 Eficiente 26 - 33	Planificación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis del entorno y ambiente interno de la institución. • Planificación estratégica, herramienta simple y útil para la toma de decisiones. • Asignaciones de recursos a prioridades y resultados esperados. • Misión y visión • Programación y formulación presupuestaria. • Estrategias por la organización. • Políticas para la implementación de los planes estratégicos de desarrollo. 	Ordinal tipo Likert con los niveles: Deficiente Regular Eficiente
			Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Provisión de personal. • Nuevas tendencia de evaluación del desempeño. • Diseños innovados de cargos. • Salarios equitativos. • Desempeño laboral con estándares de control. • Óptimo el número de trabajadores por área. • Racionalización al personal 	
			Innovación e investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura por la innovación e investigación. • Flexibilidad y la adaptación al cambio. • Identidad y soluciones novedosas. • Herramientas, conocimiento y asesoría • Estrategias para aprovechar los recursos disponibles. • Mejora continua en la institución • Recursos necesarios para innovar 	
			Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales de oficina. • Modernas, adecuadas instalaciones y equipamientos. • Instalaciones ,ventilación y luminosidad • Tecnología informática moderna. • Rótulos y señalizaciones. • Equipos informáticos • Equipos de comunicación 	
			Actividades y procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación e información clara, concisa y orientada a las necesidades. • Servicio a las necesidades y expectativas 	

	(Resultados), que son los beneficios de la actividad (Instituto Peruano de Economía, 2013).			<ul style="list-style-type: none"> • Horario de atención • Atención personalizada • Formación y capacitación para atención al usuario • Servicio que requiere el usuario. • Agilizar los trámites. 	
			Servicios y productos	<ul style="list-style-type: none"> • Trámites al usuario. • Cortesía y amabilidad • Necesidades del usuario. • Tiempo para atender al usuario. • Facilidad y equidad de los servicios. • Utilización de recursos • Expedientes o documentos procesados 	
			Valores	<ul style="list-style-type: none"> • Visión, misión y valores institucionales • Respeto, empatía y tolerancia hacia sus compañeros • Reputación y confianza en la institución • Eficacia y eficiencia en el manejo de los fondos públicos. • Puntualidad y orden • Convivencia armónica • Transparencia 	

2.3. Población, muestra, y muestreo

2.3.1 Población de estudio

La población estuvo constituida por el colaborador administrativo del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta; el mismo que se estimó un total de 42 colaboradores.

POBLACIÓN		REGIMEN LABORAL	TOTAL
servidor	público	D.L. 1057 (CAS)	30
administrativo		D.L. 728	12
TOTAL			42

Fuente: Registros de personal del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta

2.3.2 Muestra de estudio

La muestra debe ser representativa a la población participante. Para Quinear et al. (1993) concluyeron que la muestra probabilística, donde "cada miembro de la población tiene la conocida capacidad de ser seleccionado", se basa en parte en los criterios de los investigadores al seleccionar los participantes de la muestra.

Debido a la naturaleza de la investigación, es la misma población.

2.3.3 Muestreo

La muestra utilizada, lo determinamos mediante un muestreo no probabilístico considerado bajo criterio del investigador.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección, validez y confiabilidad

Se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos para el desarrollo de la presente investigación:

2.4.1. Técnica, un estudio cuantitativo como este, requiere recopilar y analizar datos para proporcionar respuestas al problema, para probar hipótesis y realizar mediciones numéricas, recuentos y procesamiento estadístico, y revisiones documentales. Para las respectivas interpretaciones se afirma las técnicas:

- **La encuesta.** Permite la obtención de valores de primera mano sobre las variables en estudio, y en base a ello lograr describir e interpretar de manera detallada el respectivo problema.
- **Revisión documental.** Esta técnica permite observar lo complementario, orientando fundamentalmente a tener conocimiento sobre la documentación técnica de la institución o de otras organizaciones asociadas a la investigación.

2.4.2 Instrumentos

- **El cuestionario,** el mismo que se elaboró con una serie de preguntas cerradas, se utilizaron dos cuestionarios tanto para Gestión por competencias como para Productividad laboral, porque se trata de una investigación descriptiva correlacional, ordenada en cada una de sus dimensiones de ambas variables, para lo cual la estructura que contó los instrumentos de cada variable fue la siguiente:

Para el cuestionario Gestión por competencias estuvo compuesto por veintiún (21) ítems, el cual constó de tres dimensiones, la primera dimensión fue selección de personal compuesto por siete (7) ítems, la segunda dimensión fue Capacitación y desarrollo compuesto por siete (7) ítems y la última dimensión fue Carrera profesional compuesto por siete (7) ítems.

Por otro lado el cuestionario de Productividad laboral estuvo compuesto por cuarenta y nueve (49) ítems y constó de siete (7) dimensiones, la primera fue Planificación estratégica compuesta por siete (7) ítems, la segunda dimensión fue de Recursos Humanos compuesta por siete (7) ítems, la tercera dimensión fue Innovación e investigación compuesta por siete (7) ítems, la cuarta dimensión fue Recursos materiales compuesta por siete (7) ítems, la quinta dimensión fue actividades y procesos compuesta por siete (7) ítems la sexta dimensión fue servicios y productos compuesta por siete (7) y la última dimensión fue valores compuesta también por siete (7) ítems.

2.4.3 Validez

Validez contenido

La validez del contenido fue sometido a criterio de expertos contando para tal efecto con cinco profesionales con experiencia en esta materia, quienes con sus sugerencias brindaron mayor calidad y especificidad al instrumento dando como aceptable los Cuestionarios de estudio.

2.4.4 Confiabilidad

Según Hernández (2014), señalan que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produce iguales resultados” (p. 35).

Para ello se aplicó una prueba piloto a 10 colaboradores de las áreas administrativas pertenecientes al Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza, con el fin de conocer la fiabilidad de los instrumentos a través del coeficiente del alpha de Cronbach, dado que, es una medida de correlaciones entre variables (ítems), que forman parte de la escala, y con la ayuda del programa estadístico SPSS Vers.25.0, se obtuvo un valor de alpha en 0.85 para el cuestionario del Gestión por competencias, resultando un valor de 0.86 para su dimensión selección de personal, un valor de 0.79 para capacitación y desarrollo y un valor de 0.75 para su dimensión carrera profesional.

Por otro lado se conoció el valor de Alpha de Cronbach para la variable Productividad Laboral en 0.83, de ello el 0.83 para su dimensión planificación estratégica, un valor de 0.81 para la dimensión recursos humanos, un valor de 0.84 para la dimensión innovación e investigación, un valor del 0.71 para la dimensión recursos materiales, así mismo un valor del 0.80 para actividades y procesos, un valor del 0.77 en servicios y productos y un valor de 0.72 para la dimensión valores. (Anexo N°2)

Según Díaz y Leyva (2013), hacen conocer el rango de valores para

coeficiente del Alpha de Cronbach, resaltando que, para valores mayores de 0.70 el instrumento es aceptable y mucho más aún para valores entre 0.80 y 0.90 el instrumento es muy aceptable.

Deduciendo lo comentado, para la presente investigación se dice que el instrumento para las Gestión por competencias y Productividad laboral es muy aceptable dado que, resultó un valor de Alpha de Cronbach en 0.85 y 0.83 respectivamente.

2.4.5. Procedimiento

Después de recolectar la información aplicando los instrumentos respectivos se procedió a realizar el análisis correspondiente respetando la metodología establecida en el presente estudio de investigación y haciendo uso de las herramientas de la Estadística descriptiva, para ello se construyó una matriz de base de datos en una hoja de cálculo en Excel 2013, en la que permitió tabular y explicar a través de tablas y figuras de frecuencias el comportamiento de cada variable y con ayuda del programa estadístico SPSS versión 25.0, se logró dar a conocer los resultados sobre el grado de influencia de la Gestión por competencias en la Productividad Laboral, así mismo se procedió a realizar los análisis correspondientes con sus interpretaciones respectivas para luego, discutir y concluir en base a los objetivos establecidos.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos, se utilizó los siguientes métodos:

a) Estadística Descriptiva:

- Se construyó una matriz de puntuaciones como base de datos de los dos instrumentos de ambas variables con sus respectivas dimensiones, haciendo uso de las hojas de cálculo en el Excel 2013.
- Para su presentación de resultados se construyó tablas de frecuencias y figuras estadísticas haciendo uso de las hojas de

cálculo en el Excel 2013 respetando los criterios de formalidad de las normas Apa.

b) Estadística Inferencial:

- Se procesó la información realizando luego los contrastes según las hipótesis planteadas en el presente estudio, así como decisiones que se tomó de acuerdo a los criterios estadísticos de prueba a considerar, cabe mencionar que todo ello se realizó gracias al paquete estadístico SPSS versión 25.0.
- Los valores encontrados fueron no paramétricos y por lo tanto corresponde utilizar prueba de normalidad de Shapiro - Wilk, debido a que el presente estudio cuenta con un tamaño de muestra menor a 50 datos.
- Se realizó pruebas paramétricas utilizando el coeficiente de correlación de Pearson bajo un nivel de significancia del 5%

2.6. Aspectos éticos

Cabe mencionar que la investigadora respetará de manera especial los derechos de todos los colaboradores que laboran en las diversas áreas administrativas, del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta – La Esperanza tomadas en cuenta para el presente estudio.

Las consideraciones éticas consideradas por la investigadora son:

- El procedimiento y estrategias seguidas no han tenido en cuenta el racismo o la discriminación u otro factor que desordene a las personas en el presente estudio, porque todos los participantes son importantes y merecen el mismo respeto.
- Se rechazó los resultados segregacionistas, manipuladores y ambiguos durante la recolección y el análisis de información.
- Se consideró el principio de la protección de datos por respeto a los elementos que conforman la unidad de análisis.
- Por otro lado, fue importante mencionar que se tuvo en cuenta el respeto por los derechos del autor en las citas utilizadas como referencia para el presente estudio.

III. RESULTADOS

Lo resultados se evaluaron en base a los objetivos e hipótesis del presente estudio.

3.1 Descripción de los puntajes obtenidos de las variables gestión por competencias y la productividad laboral, en cada una de sus dimensiones respectivas.

Tabla 1

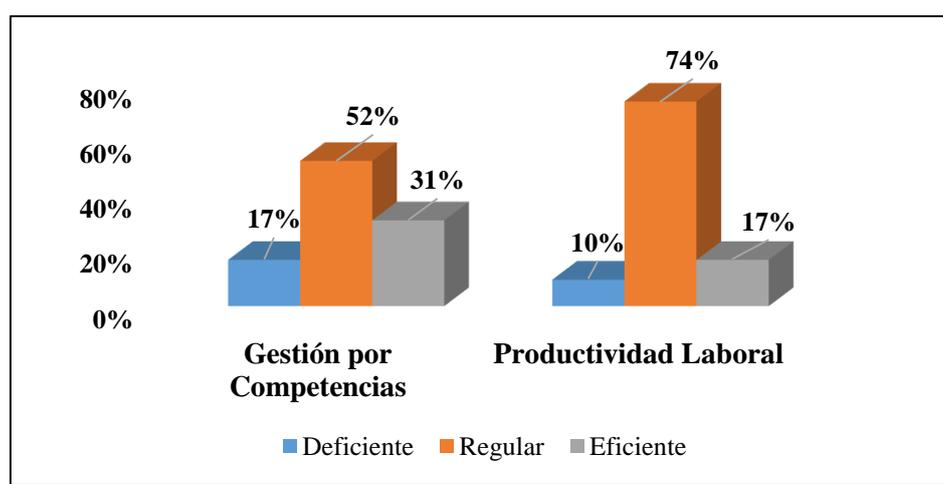
Nivel de gestión por competencias y productividad laboral en los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza, 2019.

Niveles	Gestión por Competencias		Productividad Laboral	
	N	%	N	%
Deficiente	7	17%	4	10%
Regular	22	52%	31	74%
Eficiente	13	31%	7	17%
Total	42	100%	42	100%

Fuente: Instrumentos aplicados al Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta – La Esperanza.

Interpretación:

De la tabla 1, se observa que, el 52% de los colaboradores al cual se les realizó el estudio, desarrollan una regular Gestión por competencias, y sólo un 31% desarrollan una eficiente Gestión por competencias. Por otro lado, se observa que, el 74% de los colaboradores son regularmente productivos en las labores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza, así como sólo el 17% son eficientemente productivos en sus labores.



Fuente: Tabla 1

Figura N°1: Niveles de Gestión por Competencias y Productividad Laboral en el Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta – La Esperanza.

Tabla 2

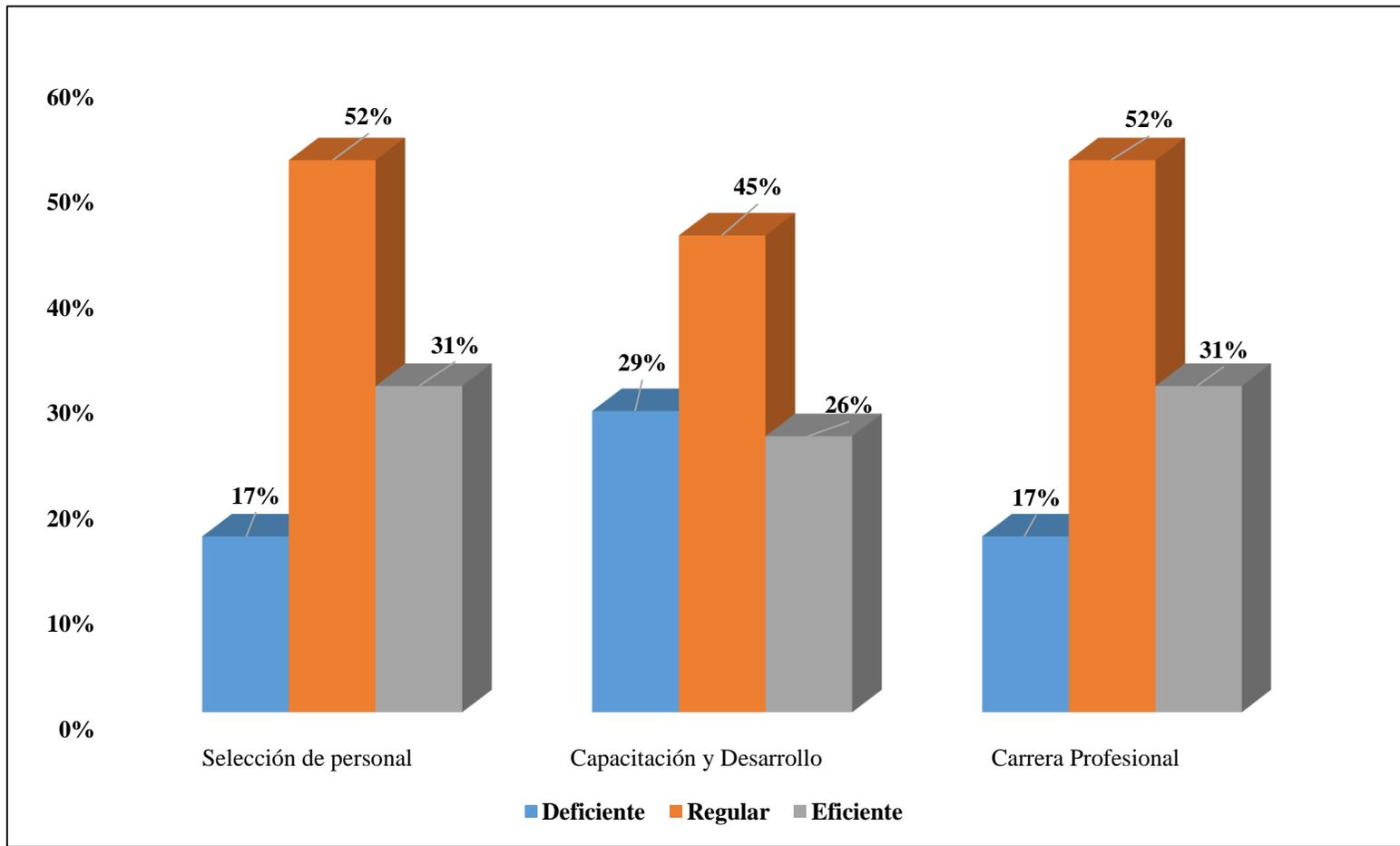
Nivel de Gestión por Competencias con respecto a cada una de sus dimensiones en los colaboradores, del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza, 2019.

Niveles	Escala	Selección de Personal		Capacitación y Desarrollo		Carrera Profesional	
		N	%	N	%	N	%
Deficiente	10-17	7	17%	12	29%	7	17%
Regular	18-25	22	52%	19	45%	22	52%
Eficiente	26-33	13	31%	11	26%	13	31%
Total		42	100%	42	100%	42	100%

Fuente: Instrumentos aplicados al Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza.

Interpretación:

De la tabla 2, se observa que, el 52% de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza desarrollan una regular gestión por competencias con respecto a la forma de seleccionar el personal, así como el 45% suelen contar con una regular capacitación y desarrollo en el hospital así mismo, el 52% desempeñan una regular gestión por competencias en cuanto a la forma de contar con las carreras profesionales en el hospital para las diversas labores.



Fuente: Tabla 2

Figura 2: Niveles de los puntajes obtenidos en las dimensiones de Gestión por competencias del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta.

Tabla 3

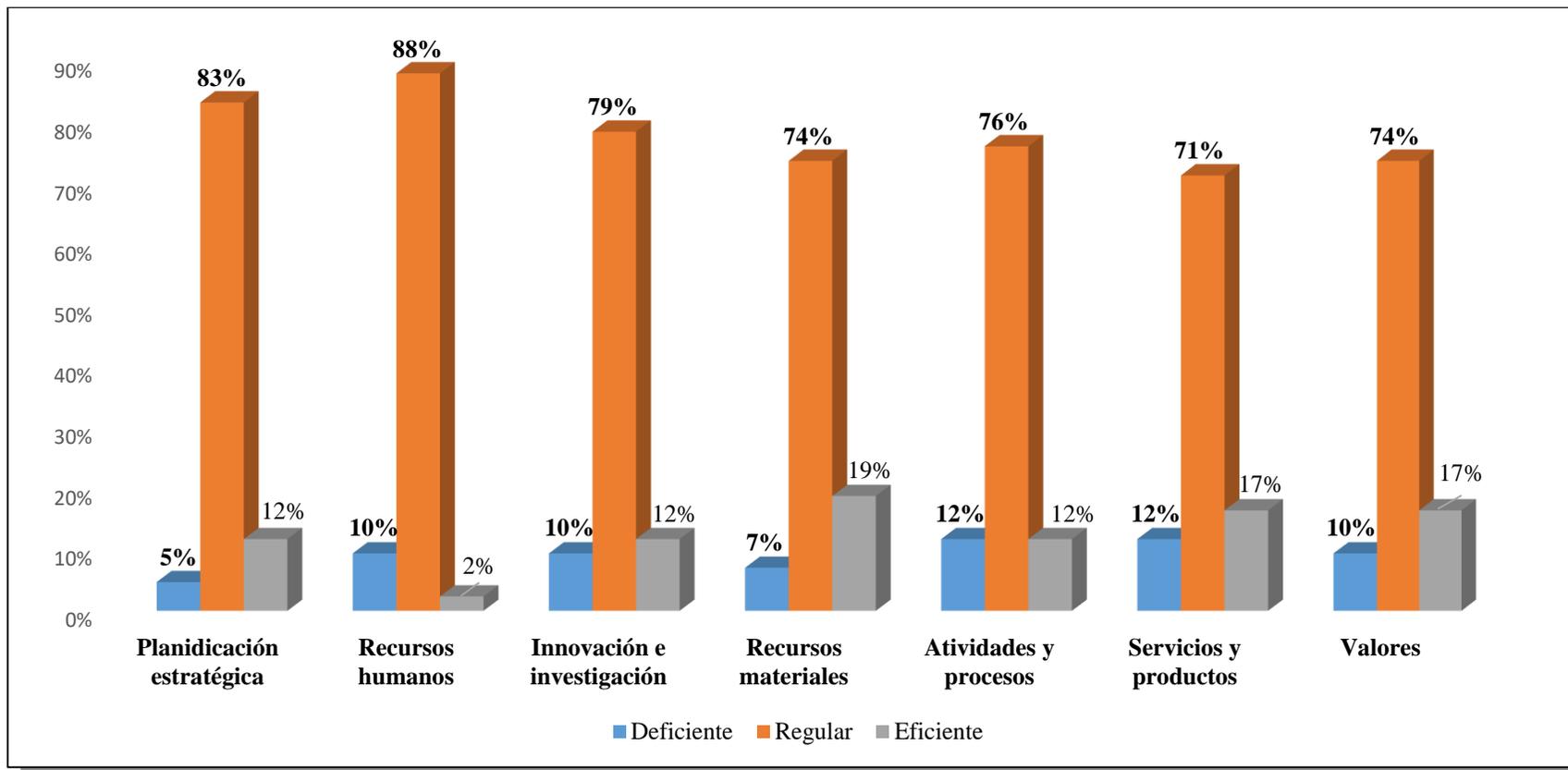
Nivel de Productividad Laboral con respecto a cada una de sus dimensiones en los colaboradores, del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza, 2019

Niveles	Escala	Planificación Estratégica		Recursos Humanos		Innovación e investigación		Recursos Materiales		Actividades y Procesos		Servicios y Productos		Valores	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	7-16	2	5%	4	10%	4	10%	3	7%	5	12%	5	12%	4	10%
Regular	17-26	35	83%	37	88%	33	78%	31	74%	32	76%	30	71%	31	74%
Eficiente	27-36	5	12%	1	2%	5	12%	8	19%	5	12%	7	17%	7	16%
Total		42	100%	42	100%	42	100%	42	100%	42	100%	42	100%	42	100%

Fuente: Instrumentos aplicados al Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza

Interpretación:

De la tabla 3, se observa que el 83% de los colaboradores entrevistados respondieron que en el mencionado Hospital se realiza una regular planificación estratégica, así como el 78% son también regularmente productivos en cuanto a los recursos humanos, innovación e investigación, recursos materiales, actividades y procesos, servicios y productos y valores en los colaboradores del hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza, durante el año 2019.



Fuente: Tabla 3

Figura 3: Niveles de puntajes obtenidos en las dimensiones de Productividad Laboral del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta.

3.2. Prueba de Hipótesis

Tabla 4

Prueba de normalidad (Shapiro - Wilk), de los puntajes obtenidos de la Gestión por Competencias y la Productividad Laboral los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza, 2019.

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por Competencias	0.118	42	0.160	0.956	42	0.102
Productividad Laboral	0.063	42	,200	0.990	42	0.968

Fuente: Instrumentos aplicados al Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta.

Interpretación:

En la Tabla 4 se evidencia que, debido al tamaño de muestra menor que 50, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad de las variables y según los resultados observados las dos variables provienen de una distribución normal por ser mayores de 0.05. Por lo tanto, se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson para evaluar la correlación entre las dos variables.

3.2.1 Prueba de la Hipótesis General:

H₁: La Gestión por competencias influye significativamente en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.

Tabla 5

Correlación entre Gestión por Competencias y Productividad Laboral los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza, 2019.

		Gestión por competencias	Productividad Laboral
Gestión por Competencias	Correlación de Pearson	1	,736**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	42	42
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,736**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	42	42

Fuente: Información procesada de la base de datos, anexo N° 01.

Interpretación:

En la tabla 5 se observa que el valor del coeficiente de correlación entre gestión por competencias y la productividad laboral es de 0.736, según la tabla señalado en el anexo N°06 dicho valor representa una relación positiva, media por otro lado se observa que la relación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.01 ($p= 0.000$).

Por lo tanto, se demuestra que la gestión por competencias influye muy significativamente en la productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.

3.2.2 Prueba de la Hipótesis Específicas:

H₁: Existe relación significativa entre gestión por competencias en cuanto a selección de personal y productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

Tabla 6

Relación entre selección de personal y la Productividad laboral los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza, 2019.

		Selección de personal	Productividad Laboral
Selección de Personal	Correlación de Pearson	1	,736**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	42	42
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,736**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	42	42

Fuente: Información procesada de la base de datos, anexo N° 1

Interpretación:

En la Tabla 6 se observa que, el valor del coeficiente de correlación entre selección de personal y la productividad laboral es de 0.736, según la tabla señalado en el anexo N°05 dicho valor representa una relación positiva media, por otro lado se observa que la relación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).

Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa entre gestión por competencias en cuanto a selección de personal y productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

H2: Existe relación significativa entre gestión por competencias en cuanto a capacitación y desarrollo y productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

Tabla 7

Relación entre capacitación y desarrollo frente a la Productividad labora los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza, 2019.

		Capacitación y desarrollo	Productividad Laboral
Capacitación y desarrollo	Correlación de Pearson	1	,802**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	42	42
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,802**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	42	42

Fuente: Información procesada de la base de datos, anexo N° 1

Interpretación:

En la Tabla 7 se observa que, el valor del coeficiente de correlación entre Capacitación y desarrollo y la productividad laboral es de 0.802, según la tabla señalado en el anexo N°06 dicho valor representa una relación positiva fuerte, por otro lado se observa que la relación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).

Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa entre gestión por competencias en cuanto a capacitación y desarrollo y productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

H3: Existe relación significativa entre gestión por competencias en cuanto a carrera profesional y productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

Tabla 8

Relación entre carrera profesional y Productividad laboral los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza, 2019.

		Carrera profesional	Productividad Laboral
Carrera Profesional	Correlación de Pearson	1	,736**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	42	42
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,736**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	42	42

Fuente: Información procesada de la base de datos, anexo N° 1.

Interpretación:

En la Tabla 8 se observa que, el valor del coeficiente de correlación entre carrera profesional y la productividad laboral es de 0.736, según la tabla señalado en el anexo N°06 dicho valor representa una relación positiva media, por otro lado se observa que la relación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).

Por lo tanto, se determina que existe relación significativa entre gestión por competencias en cuanto a carrera profesional y productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

H4: Existe relación significativa entre la productividad laboral en cuanto a planificación estratégica y la gestión por competencias de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

Tabla 9

Relación entre planificación estratégica y gestión por competencias los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza, 2019.

		Planificación estratégica	Gestión por competencias
Planificación estratégica	Correlación de Pearson	1	,577**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	42	42
Gestión por competencias	Correlación de Pearson	,577**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	42	42

Fuente: Información procesada de la base de datos, anexo N° 1

Interpretación:

En la Tabla 9 se observa que, el valor del coeficiente de correlación entre planificación estratégica y la gestión por competencias es de 0.577, según la tabla señalado en el anexo N°06 dicho valor representa una relación positiva media, por otro lado se observa que la relación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).

Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa entre la productividad laboral en cuanto a planificación estratégica y la gestión por competencias de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

H5: Existe relación significativa entre productividad laboral en cuanto a recursos humanos y la gestión por competencias de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

Tabla 10

Relación entre recursos humanos y gestión por competencias los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza, 2019.

		Recursos Humanos	Gestión por competencias
Recursos Humanos	Correlación de Pearson	1	,567**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	42	42
Gestión por competencias	Correlación de Pearson	,567**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	42	42

Fuente: Información procesada de la base de datos, anexo N°1

Interpretación:

En la Tabla 10 se observa que, el valor del coeficiente de correlación entre recursos humanos y la gestión por competencias es de 0.567, según la tabla señalado en el anexo N°06, dicho valor representa una relación positiva media, por otro lado se observa que la relación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).

Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa entre la productividad laboral en cuanto a recursos humanos y la gestión por competencias de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

H6: Existe relación significativa entre productividad laboral en cuanto a innovación e investigación y la gestión por competencias de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

Tabla 11

Relación entre innovación e investigación y gestión por competencias los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza, 2019.

		Innovación e investigación	Gestión por competencias
Innovación e investigación	Correlación de Pearson	1	,676**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	42	42
Gestión por competencias	Correlación de Pearson	,676**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	42	42

Fuente: Información procesada de la base de datos, anexo N°1

Interpretación:

En la Tabla 11 se observa que, el valor del coeficiente de correlación entre recursos humanos y la gestión por competencias es de 0.676, según la tabla señalado en el anexo N°06, dicho valor representa una relación positiva media, por otro lado se observa que la relación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).

Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa entre la productividad laboral en cuanto a innovación e investigación y la gestión por competencias de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

H7: Existe relación significativa entre productividad laboral en cuanto a recursos materiales y la gestión por competencias de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

Tabla 12

Relación entre recursos materiales y gestión por competencias los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza, 2019.

		Recursos materiales	Gestión por competencias
Recursos materiales	Correlación de Pearson	1	,729**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	42	42
Gestión por competencias	Correlación de Pearson	,729**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	42	42

Fuente: Información procesada de la base de datos, anexo N°1

Interpretación:

En la Tabla 12 se observa que, el valor del coeficiente de correlación entre recursos materiales y la gestión por competencias es de 0.729, según la tabla señalado en el anexo N°06, dicho valor representa una relación positiva media, por otro lado se observa que la relación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 (p= 0.000).

Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa entre la productividad laboral en cuanto a recursos materiales y la gestión por competencias de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

H8: Existe relación significativa entre productividad laboral en cuanto a actividades y procesos y gestión por competencias de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

Tabla 13

Relación entre actividades y procesos y gestión por competencias los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza, 2019.

		Actividades y procesos	Gestión por competencias
Actividades y procesos	Correlación de Pearson	1	,723**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	42	42
Gestión por competencias	Correlación de Pearson	,723**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	42	42

Fuente: Información procesada de la base de datos, anexo N°1

Interpretación:

En la Tabla 13 se observa que, el valor del coeficiente de correlación entre actividades y procesos y la gestión por competencias es de 0.723, según la tabla señalado en el anexo N°06, dicho valor representa una relación positiva media, por otro lado, se observa que la relación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p=0.000$).

Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa entre la productividad laboral en cuanto a actividades y procesos y la gestión por competencias de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

H9: Existe relación significativa entre productividad laboral en cuanto a servicios y productos y gestión por competencias de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

Tabla 14

Relación entre servicios y productos y gestión por competencias los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza, 2019.

		Servicios y productos	Gestión por competencias
Servicios y productos	Correlación de Pearson	1	,776**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	42	42
Gestión por competencias	Correlación de Pearson	,776**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	42	42

Fuente: Información procesada de la base de datos, anexo N° 1

Interpretación:

En la Tabla 14 se observa que, el valor del coeficiente de correlación entre servicios y productos y la gestión por competencias es de 0.723, según la tabla señalado en el anexo N°06, dicho valor representa una relación positiva media, por otro lado se observa que la relación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).

Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa entre la productividad laboral en cuanto a servicios y productos y la gestión por competencias de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

H₁₀: Existe relación significativa entre productividad laboral en cuanto a valores y gestión por competencias de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

Tabla 15

Relación entre valores y gestión por competencias los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza, 2019.

		Valores	Gestión por competencias
Valores	Correlación de Pearson	1	,736**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	42	42
Gestión por competencias	Correlación de Pearson	,736**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	42	42

Fuente: Información procesada de la base de datos, anexo N° 1

Interpretación:

En la Tabla 15 se observa que, el valor del coeficiente de correlación entre valores y la gestión por competencias es de 0.736, según la tabla señalado en el anexo N°06, dicho valor representa una relación positiva media, por otro lado se observa que la relación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).

Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa entre la productividad laboral en cuanto a valores y la gestión por competencias de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

Tabla 16

Resumen de las pruebas de hipótesis de las variables gestión por competencias y productividad laboral con sus respectivas dimensiones de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.

<i>Relación de Variables</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	<i>Probabilidad (P- valor)</i>	<i>Decisión</i>	<i>Significancia</i>
<i>Cumplimiento de influencia de la Gestión por competencias en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.</i>	0.736	0.000	<i>Se acepta la hipótesis alternativa (H1)</i>	<i>La influencia es significativa</i>
<i>Relación de las dimensiones de gestión por competencias frente a la productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.</i>				
<i>Dimensión de Selección de Personal y productividad laboral</i>	0.736	0.000	<i>Se acepta la hipótesis alternativa (H1)</i>	<i>La relación es significativa</i>
<i>Dimensión de Capacitación y desarrollo y productividad laboral</i>	0.802	0.000	<i>Se acepta la hipótesis alternativa (H2)</i>	<i>La relación es significativa</i>
<i>Dimensión de Carrera profesional y productividad laboral</i>	0.736	0.000	<i>Se acepta la hipótesis alternativa (H3)</i>	<i>La relación es significativa</i>
<i>Relación de las dimensiones de la productividad laboral frente a la gestión por competencias de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.</i>				
<i>Dimensión de la planificación estratégica y la gestión por competencias</i>	0.736	0.000	<i>Se acepta la hipótesis alternativa (H4)</i>	<i>La relación es significativa</i>
<i>Dimensión de los recursos humanos y la gestión por competencias</i>	0.567	0.000	<i>Se acepta la hipótesis alternativa (H5)</i>	<i>La relación es significativa</i>
<i>Dimensión de la innovación e investigación y la gestión por competencias</i>	0.676	0.000	<i>Se acepta la hipótesis alternativa (H6)</i>	<i>La relación es significativa</i>
<i>Dimensión de los recursos materiales y la gestión por competencias</i>	0.729	0.000	<i>Se acepta la hipótesis alternativa (H7)</i>	<i>La relación es significativa</i>
<i>Dimensión de actividades y procesos y la gestión por competencias</i>	0.723	0.000	<i>Se acepta la hipótesis alternativa (H8)</i>	<i>La relación es significativa</i>
<i>Dimensión de servicios y productos y la gestión por competencias</i>	0.776	0.000	<i>Se acepta la hipótesis alternativa (H9)</i>	<i>La relación es significativa</i>
<i>Dimensión de valores y la gestión por competencias</i>	0.736	0.000	<i>Se acepta la hipótesis alternativa (H10)</i>	<i>La relación es significativa</i>

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos se analizaron teniendo en cuenta los objetivos establecidos. Para este propósito, el coeficiente de contingencia de la estadística de prueba de Shapiro Will y el coeficiente de correlación Rho de Spearman se usaron para determinar la influencia de la gestión por competencias en la productividad laboral de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019. Se utilizaron dos cuestionarios, instrumentos que recopilaron datos sobre las variables y sus dimensiones y cuyos resultados se presentan en tablas con las estadísticas correspondientes. ,

En la tabla 5 se observa que el valor del coeficiente de correlación entre gestión por competencias y la productividad laboral es de 0.736, según la tabla señalado en el anexo 2 dicho valor representa una relación positiva, media por otro lado se observa que la relación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p=0.000$). Este resultado se corrobora con lo establecido por Candel (2012), quien afirma que “existe relación entre las competencias genéricas que conforman el modelo de Bartram y la ejecución en el puesto de los empleados”.

De la tabla 1, se observa que, el 52% de los colaboradores al cual se les realizó el estudio, desarrollan una regular Gestión por competencias, y sólo un 31% desarrollan una eficiente Gestión por competencias. Así mismo Becerra y Campos (2012) concluye, la competencia laboral y cómo esta implementada en una organización determinada ha influenciado su gestión del recurso humano. De manera similar, estos resultados concuerdan con los resultados de Arrivasplata (2015, p. 59), en donde concluye, que la competencia laboral identificada en la sub gerencia de recursos humanos del Gobierno Regional La Libertad fue: “orientación de resultados, atención al orden, calidad y perfección, iniciativa, búsqueda de información, orientación al cliente, trabajo en equipo y cooperación, así como flexibilidad”.

En la tabla 1, se observa que, el 74% de los colaboradores son regularmente productivos en las labores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza, así como sólo el 17% son eficientemente productivos en sus labores. Este resultado se corrobora con lo establecido por Sánchez (2015), quien concluye que la necesidad de un programa motivador para mejorar la calidad de vida en el trabajo, los ingresos económicos y la capacitación aumentará la productividad de los trabajadores. Del mismo

modo, estos resultados son consistentes con Robbins y Judge (2013), quienes ven la productividad como el nivel más alto de análisis de comportamiento organizacional. Una empresa es productiva cuando logra sus objetivos al convertir los insumos en productos al menor costo.

De la tabla 3, se observa que el 83% de los colaboradores entrevistados respondieron que en el mencionado Hospital se realiza una regular planificación estratégica, así como el 78% son también regularmente productivos en cuanto a los recursos humanos, innovación e investigación, recursos materiales, actividades y procesos, servicios y productos y valores en los colaboradores del hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza, durante el año 2019. Este resultado se corrobora con lo establecido por D'Armas, Cequea & Chávez (2011), quienes manifestaron. Que existe incidencia en la productividad en varios departamentos de Ingeniería como son: Satisfacción en el trabajo, Sueldos y Salarios y Motivación; mientras para la Gerencia son: Calidad, Capacidad de Repuesta, y Control.

De la tabla 3, se observa que el 83% de los colaboradores entrevistados respondieron que en el mencionado Hospital se realiza una regular planificación estratégica, así como el 78% son también regularmente productivos en cuanto a los recursos humanos, innovación e investigación, recursos materiales, actividades y procesos, servicios y productos y valores en los colaboradores del hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza, durante el año 2019.

V. CONCLUSIONES

- . Existe una relación positiva entre gestión por competencias y la productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019. El estadístico de prueba de Shapiro-Wilk con el valor es $\tau = 0.736$, con un nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.005$).
- . De acuerdo a los resultados sobre el nivel de gestión por competencias se ha determinado que, el 52% de los colaboradores al cual se les realizó el estudio, desarrollan una regular Gestión por competencias, y sólo un 31% desarrollan una eficiente Gestión por competencias.
- . De acuerdo a los resultados sobre el nivel de productividad laboral se observa que, el 74% de los colaboradores son regularmente productivos en las labores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza, mientras que el 17% son eficientemente productivos en sus labores.
- . De acuerdo a los resultados sobre los niveles de las dimensiones de la gestión por competencias, se ha determinado que, el 52% de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza desarrollan una regular gestión por competencias con respecto a la forma de seleccionar el personal, así como el 45% suelen contar con una regular capacitación y desarrollo en el hospital así mismo, el 52% desempeñan una regular gestión por competencias en cuanto a la forma de contar con las carreras profesionales en el hospital para las diversas labores.
- . De acuerdo a los resultados sobre los niveles de las dimensiones de la productividad laboral se ha determinado que el 83% de los colaboradores entrevistados respondieron que en el mencionado Hospital se realiza una regular planificación estratégica, así como el 78% son también regularmente productivos en cuanto a los recursos humanos, innovación e investigación, recursos materiales, actividades y procesos, servicios y productos y valores en los colaboradores del hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza, durante el año 2019.
- . Se ha determinado que existe influencia significativa entre selección de personal y la

productividad laboral con un valor de 0.736, debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).

- . Se ha determinado que existe influencia significativa entre Capacitación y desarrollo y la productividad laboral con un valor de 0.802, debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).
- . Se ha determinado que existe influencia significativa entre carrera profesional y la productividad laboral es de 0.736, debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).
- . Se ha determinado que existe influencia significativa entre entre planificación estratégica y la gestión por competencias con un valor de 0.577; debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).
- . Se ha determinado que existe influencia significativa entre recursos humanos y la gestión por competencias con un valor de 0.567, debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).
- . Se ha determinado que existe influencia significativa entre recursos humanos y la gestión por competencias es de 0.676, debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).
- . Se ha determinado que existe influencia significativa entre recursos materiales y la gestión por competencias con un valor de 0.729, debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).
- . Se ha determinado que existe influencia significativa entre actividades y procesos y la gestión por competencias con un valor de 0.723, debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).

VI. RECOMENDACIONES

- El hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza deberá mejorar ciertos aspectos administrativos, dentro de ello la capacidad de gestión institucional del equipo de salud referente a Gerencia, Planeamiento, Control, Calidad de Atención, Recursos Humanos.
- Sensibilizar a los directivos el involucramiento y compromiso en la correcta realización de la gestión por competencias para lograr una mejor productividad.
- La jefatura de personal del hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza proponga que para efectuar el reclutamiento y selección del personal sea en base a un perfil y evaluación de competencias, el que permitirá mejorar la atención en todos los servicios de salud, permitiendo la satisfacción de los asegurados.
- A los Directivos y a la oficina de capacitación del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta; considerar en plan anual de capacitación el manual de gestión por competencias para un desempeño exitoso; así mismo realizar talleres y/o programad de capacitación e investigación en cuanto a calidad de atención, orientación, flujograma administrativo, con la finalidad de fortalecer las de capacidades de todo el personal administrativo.
- Fortalecer las funciones para una planificación estratégica eficiente, ya que el 83% de los trabajadores indican que se realiza una regular planificación estratégica; así como realizar estrategias para la mejora de la productividad laboral, ya que el 78% indica una regular productividad.
- Por último se concluye que la planificación estratégica, si ejerce influencia directa en la administración pública, pudiendo esta ser positiva o negativa, ya que de ello dependerá el buen desarrollo administrativo de una gestión.

VII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2007). *Elija al mejor: Como entrevistar por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Autores. (10 de 05 de 2008). *Gestión por Competencias*. Obtenido de Objetivos de la Gestión por Competencias: <http://grupogestionporcompetencias.blogspot.pe/2008/05/objetivos-de-la-gestion-por.html> .
- Bailón, N. (09 de 05 de 2014). *Capacitación y Desarrollo del Personal*. Obtenido de Gestipolis: <http://www.gestipolis.com/la-capacitacion-y-el-desarrollo-del-personal/>
- Bedoya, O. (2003). *“La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas”*. Lima - Perú.
- Campbell. (1990). *La evaluación del desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas*. Santiago de Compostela
- . Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación*. Perú: San Marcos.
- Champagnet, U. (05 de 03 de 2001). *licenciatura en RR.HH.* Obtenido de Gestipolis: <http://www.gestipolis.com/desarrollo-profesional/>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Personal*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Consultores, E. & Young. (06 de 2008). *Manual del Director de Recursos Humanos*. Obtenido de Gestión por Competencias: <https://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf>
- Contreras, C; Díaz, B. & Hernández, E. (2012). *eumed.net*. Obtenido de Multiculturalidad: Su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, Clima y Cultura Organizacional Prevalcientes en un Mundo Globalizado.
- Definición ABC*. (s.f.). Obtenido de Definición de Relaciones Interpersonales: <http://www.definicionabc.com/social/relaciones-interpersonales.php>
- Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. México: Pearson Educación.
- García, M. (2001). La importancia de la evaluación del desempeño. *Proyecciones*, 03.

- Gómez, M. & Mendoza, K. (2013). *Modelo de Gestión por Competencias para la empresa ACMED S.A.S.* Cartagena - Colombia: Universidad de Cartagena.
- Granados, A. (2013). *Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.* Lima Perú. 92
- Guerrero, J. (2014). *Gestión del talento Humano basado en Competencias.* México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional.* México: Cengage Learning.
- http://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/885021/ii-2-competencias-laborales-para-la-mejora-del-desempeno-de-los_3U0vrFm.pdf
- http://www.essalud.gob.pe/downloads/defensoria/Estandares_de_atencion.pdf
- <https://www.gestiopolis.com/competencias-laborales-y-gestion-del-desempeno/file:///C:/Users/HP/Downloads/RIAF-V8N3-2015-3.pdf>
- <https://www.gestiopolis.com/competencias-laborales-y-gestion-del-desempeno/>
- <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/16502/TomaDecisiones.pdf>
- <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>
- http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/37779/gover_2006_03_eficacia_eficiencia.pdf.
- https://factorhumana.org/attachments_secure/article/4739/cX_CapitalHumano_jun.pdf
- <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/tecnologia-construccion-concentran-demanda-certificacion-gestion-proyectos-64973>
- Idalberto, Ch. (2000). *Administración de Recursos Humanos.* México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Jones, G., & George, J. (2006). *Administración contemporánea.* México: Mc Graw Hill.
- Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología Industrial. Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional.* México: Mc Graw Hill.
- Levy, L. (2010). *Gestión por Competencias.* Recuperado de: <http://sht.com.ar/archivo/temas/competencias.htm>
- Martínez, E. (2009). *Capacitación por Competencias: Principios y Métodos.* Santiago de Chile.
- Martínez, R. (2013). *Gestión del Talento Humano por Competencias para una empresa de las Artes Gráficas.* México D.F: Instituto Politécnico Nacional.

- Mejía, E. (1994). *Técnicas de investigación educativa*. Lima.
- Mokate, K. (2002). *Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto Interamericano para el desarrollo Social (INDES)*. Recuperado de Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?:
- Montero, L. &. (Setiembre de 2011). <http://es.scribd.com/doc/93175810/Tesis-Maria-Sanchez#scribd>.
- Paloma, M. (2009). *El perfil de competencias del puesto de Director/a de Marketing de Organizaciones de la Comunicación*. España: ESIC Editorial.
- Promonegocios.net. (01 de 2008). Obtenido de Definición de eficiencia: <http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>
- Promonegocios.net. (01 de 2008). *Definición de Eficacia*. Obtenido de <http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>
- Quintanilla, Keny Alaiín Arce. (s.f.). “*Gestión por competencias y desempeños laborales en las municipalidades de Ayacucho*”. Ayacucho - Perú.
- Schermerhorn, H. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Tamayo Tamayo, M. (1999). *Proceso de investigación Científica*. 93
- Trujillo, Martha Rodríguez. (07 de 2013). *Universidad de la Laguna*. Obtenido de La evaluación del desempeño: [http://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/393/LA%20EVALUACION%20DE L%20DESEMPENO.pdf?sequence=1](http://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/393/LA%20EVALUACION%20DE%20L%20DESEMPENO.pdf?sequence=1)
- Urdaneta, O., & Urdaneta, M. (2013). *Evaluación del Desempeño y motivación del personal en los institutos de Investigaciones de Salud*. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Werther, W., & Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

Anexo 1: Matriz de puntuaciones de la variable gestión por competencias

N°	Selección de personal	Nivel	Capacitación y desarrollo	Nivel	Carrera profesional	Nivel	Total	Nivel
1	25	Regular	21	Regular	25	Regular	71	Regular
2	32	Eficiente	28	Eficiente	32	Eficiente	92	Eficiente
3	20	Regular	17	Regular	19	Regular	56	Regular
4	21	Regular	19	Regular	21	Regular	61	Regular
5	29	Eficiente	27	Eficiente	30	Eficiente	86	Eficiente
6	24	Regular	20	Regular	21	Regular	65	Regular
7	24	Regular	20	Regular	25	Regular	69	Regular
8	16	Deficiente	13	Deficiente	14	Deficiente	43	Deficiente
9	16	Deficiente	14	Deficiente	15	Deficiente	45	Deficiente
10	21	Regular	17	Regular	21	Regular	59	Regular
11	33	Eficiente	30	Eficiente	32	Eficiente	95	Eficiente
12	20	Regular	17	Regular	21	Regular	58	Regular
13	21	Regular	19	Regular	21	Regular	61	Regular
14	18	Regular	17	Regular	19	Regular	54	Regular
15	24	Regular	20	Regular	25	Regular	69	Regular
16	29	Eficiente	27	Eficiente	30	Eficiente	86	Eficiente
17	24	Regular	20	Regular	25	Regular	69	Regular
18	24	Regular	21	Regular	25	Regular	70	Regular
19	32	Eficiente	28	Eficiente	32	Eficiente	92	Eficiente

20	16	Deficiente	14	Deficiente	15	Deficiente	45	Deficiente
21	21	Regular	17	Regular	21	Regular	59	Regular
22	16	Deficiente	13	Deficiente	13	Deficiente	42	Deficiente
23	21	Regular	19	Regular	21	Regular	61	Regular
24	15	Deficiente	12	Deficiente	11	Deficiente	38	Deficiente
25	28	Eficiente	25	Regular	30	Eficiente	83	Eficiente
26	25	Regular	21	Regular	25	Regular	71	Regular
27	32	Eficiente	28	Eficiente	32	Eficiente	92	Eficiente
28	28	Eficiente	25	Regular	30	Eficiente	83	Eficiente
29	25	Regular	21	Regular	25	Regular	71	Regular
30	29	Eficiente	27	Eficiente	30	Eficiente	86	Eficiente
31	24	Regular	21	Regular	25	Regular	70	Regular
32	29	Eficiente	27	Eficiente	32	Eficiente	88	Eficiente
33	24	Regular	21	Regular	25	Regular	70	Regular
34	24	Regular	21	Regular	25	Regular	70	Regular
35	14	Deficiente	11	Deficiente	10	Deficiente	35	Deficiente
36	16	Deficiente	16	Deficiente	15	Deficiente	47	Deficiente
37	21	Regular	19	Regular	21	Regular	61	Regular
38	28	Eficiente	26	Regular	30	Eficiente	84	Eficiente
39	25	Regular	21	Regular	25	Regular	71	Regular
40	32	Eficiente	30	Eficiente	32	Eficiente	94	Eficiente
41	28	Eficiente	27	Eficiente	30	Eficiente	85	Eficiente
42	25	Regular	25	Regular	25	Regular	75	Regular

Anexo 2: Matriz de puntuaciones de la variable productividad laboral

N°	Planificación estratégica	Nivel	Recursos humanos	Nivel	Innovación e investigación	Nivel	Recursos materiales	Nivel	Actividades y procesos	Nivel	Servicios y productos	Nivel	Valores	Nivel	Total	Nivel
1	23	Regular	19	Regular	23	Regular	24	Regular	23	Regular	24	Regular	24	Regular	160	Regular
2	28	Eficiente	24	Regular	27	Eficiente	30	Eficiente	27	Eficiente	30	Eficiente	31	Eficiente	197	Eficiente
3	24	Regular	20	Regular	25	Regular	25	Regular	25	Regular	25	Regular	25	Regular	169	Regular
4	20	Regular	18	Regular	20	Regular	21	Regular	20	Regular	21	Regular	21	Regular	141	Regular
5	26	Regular	22	Regular	26	Regular	26	Regular	26	Regular	26	Regular	26	Regular	178	Regular
6	20	Regular	18	Regular	20	Regular	22	Regular	20	Regular	21	Regular	21	Regular	142	Regular
7	20	Regular	18	Regular	21	Regular	22	Regular	21	Regular	22	Regular	22	Regular	146	Regular
8	18	Regular	14	Deficiente	14	Deficiente	17	Regular	14	Deficiente	13	Deficiente	15	Deficiente	105	Deficiente
9	18	Regular	17	Regular	17	Regular	17	Regular	14	Deficiente	15	Deficiente	18	Regular	116	Regular
10	20	Regular	17	Regular	19	Regular	20	Regular	20	Regular	20	Regular	19	Regular	135	Regular
11	30	Eficiente	28	Eficiente	34	Eficiente	33	Eficiente	34	Eficiente	34	Eficiente	35	Eficiente	228	Eficiente
12	19	Regular	17	Regular	19	Regular	19	Regular	19	Regular	20	Regular	19	Regular	132	Regular
13	20	Regular	18	Regular	19	Regular	21	Regular	20	Regular	21	Regular	20	Regular	139	Regular
14	23	Regular	20	Regular	23	Regular	25	Regular	25	Regular	25	Regular	25	Regular	166	Regular
15	21	Regular	19	Regular	21	Regular	22	Regular	22	Regular	23	Regular	22	Regular	150	Regular
16	26	Regular	22	Regular	26	Regular	27	Eficiente	26	Regular	26	Regular	26	Regular	179	Regular
17	21	Regular	19	Regular	21	Regular	23	Regular	22	Regular	23	Regular	23	Regular	152	Regular
18	21	Regular	19	Regular	21	Regular	23	Regular	22	Regular	23	Regular	23	Regular	152	Regular
19	28	Eficiente	24	Regular	27	Eficiente	31	Eficiente	28	Eficiente	30	Eficiente	32	Eficiente	200	Eficiente
20	18	Regular	17	Regular	17	Regular	17	Regular	18	Regular	19	Regular	19	Regular	125	Regular
21	20	Regular	18	Regular	19	Regular	21	Regular	20	Regular	20	Regular	19	Regular	137	Regular
22	17	Regular	14	Deficiente	14	Deficiente	14	Deficiente	14	Deficiente	12	Deficiente	14	Deficiente	99	Deficiente
23	20	Regular	18	Regular	19	Regular	21	Regular	20	Regular	21	Regular	20	Regular	139	Regular

24	16	Deficiente	14	Deficiente	11	Deficiente	14	Deficiente	14	Deficiente	9	Deficiente	12	Deficiente	90	Deficiente
25	19	Regular	17	Regular	18	Regular	19	Regular	18	Regular	19	Regular	19	Regular	129	Regular
26	23	Regular	19	Regular	23	Regular	24	Regular	24	Regular	24	Regular	24	Regular	161	Regular
27	29	Eficiente	24	Regular	29	Eficiente	31	Eficiente	29	Eficiente	31	Eficiente	33	Eficiente	206	Eficiente
28	25	Regular	21	Regular	25	Regular	26	Regular	25	Regular	25	Regular	25	Regular	172	Regular
29	23	Regular	20	Regular	23	Regular	24	Regular	25	Regular	24	Regular	24	Regular	163	Regular
30	26	Regular	23	Regular	26	Regular	28	Eficiente	26	Regular	28	Eficiente	29	Eficiente	186	Eficiente
31	22	Regular	19	Regular	22	Regular	23	Regular	22	Regular	24	Regular	24	Regular	156	Regular
32	26	Regular	23	Regular	26	Regular	30	Eficiente	26	Regular	30	Eficiente	30	Eficiente	191	Eficiente
33	22	Regular	19	Regular	22	Regular	23	Regular	22	Regular	24	Regular	24	Regular	156	Regular
34	23	Regular	19	Regular	22	Regular	24	Regular	23	Regular	24	Regular	24	Regular	159	Regular
35	15	Deficiente	14	Deficiente	11	Deficiente	14	Deficiente	12	Deficiente	9	Deficiente	12	Deficiente	87	Deficiente
36	23	Regular	20	Regular	23	Regular	25	Regular	25	Regular	24	Regular	25	Regular	165	Regular
37	20	Regular	18	Regular	19	Regular	21	Regular	20	Regular	21	Regular	20	Regular	139	Regular
38	25	Regular	21	Regular	25	Regular	26	Regular	25	Regular	26	Regular	25	Regular	173	Regular
39	18	Regular	17	Regular	18	Regular	18	Regular	18	Regular	19	Regular	19	Regular	127	Regular
40	30	Eficiente	26	Regular	33	Eficiente	31	Eficiente	29	Eficiente	31	Eficiente	33	Eficiente	213	Eficiente
41	25	Regular	22	Regular	26	Regular	26	Regular	25	Regular	26	Regular	26	Regular	176	Regular
42	19	Regular	17	Regular	18	Regular	19	Regular	18	Regular	19	Regular	19	Regular	129	Regular

Anexo 3: Validación de contenido del instrumento gestión por competencias

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de Determinar la influencia que existe entre Gestión por competencias y la productividad laboral de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

Matriz de Validación del Instrumento de Gestión por Competencias.

TITULO DE LA TESIS: Gestión por competencias y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019

VARIABLE: Gestión por competencias												
DIMENSIÓN 1: Selección de personal												
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Actitudes y conductas positivas en la institución.	¿Los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la institución?											
Iniciativa a la hora de efectuar actividades programadas	¿Existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas?											
Proactividad	¿Existe proactividad por parte de los trabajadores de la institución?											
Compromiso con la Institución	¿Los trabajadores demuestran compromiso con la Institución?											
Conocimientos básicos	¿Poseen conocimientos básicos exigidos por la Institución?											
Habilidades y destrezas	¿Desarrollan sus habilidades y destrezas para aporte institucional?											
Comunicación efectiva	¿Expresan comunicación efectiva?											
DIMENSIÓN 2: Capacitación y desarrollo												
Capacitación de la función que efectúa en el puesto laboral	¿Reciben capacitación adecuada por la función que efectúa en el puesto laboral?											
Motivación en la institución en el cuál	¿Son motivados en la institución en el cuál labora?											

labora														
Autonomía al momento de tomar decisiones	¿Tienen autonomía al momento de tomar decisiones?													
Proposición de nuevas ideas para mejorar los procesos	¿Proponen nuevas ideas para mejorar los procesos?													
Inteligencia emocional	¿Demuestran inteligencia emocional para dar una solución?													
Personal capacitado	¿Existe un índice de personal capacitado?													
Conocimientos de especialidad	¿Demuestra un buen nivel de conocimientos de su especialidad?													
DIMENSIÓN 3: Carrera profesional														
Valores y principios éticos	¿Se practican los valores y principios éticos en la institución?													
Cortesía hacia los usuarios	¿Los trabajadores muestran cortesía hacia los usuarios?													
Orientación a los usuarios	¿Brindan adecuada orientación a los usuarios?													
Responsabilidad en las funciones que desempeña.	¿Cumplen con sus responsabilidades en las funciones que desempeñan cada trabajador?													
Actitud de Servicio	¿En todo momento muestran actitud de servicio?													
Análisis y respuesta al cambio	¿Muestran capacidad de análisis y respuesta al cambio?													
Trabajo en equipo	¿Muestran predisposición para trabajo en equipo?													

Resumen de fichas de validación de contenido de la variable gestión

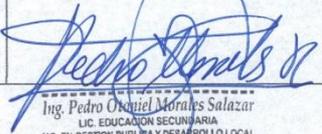
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la gestión por competencias		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la gestión por competencias del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Aplicado a la Muestra Participante	42 colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza -2018		
Nombres y apellidos del Experto	Joemi Minelly Calle Piñero	DNI N°	45508705
Dirección Domiciliaria	M2 A Lote 12 Condominio Real	Teléfono Domiciliario	
Título Profesional/Especialidad	Obstetra	Teléfono Celular	953974868
Grado Académico	Maestro en gestión de los Servicios de Salud		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 06/06/19

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la gestión por competencias		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la gestión por competencias del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Aplicado a la Muestra Participante	42 colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza -2013		
Nombres y apellidos del Experto	Mercedes Milly Turrero Rojas	DNI N°	18074151
Dirección Domiciliaria	7. Valcacerol 421. Urb. Primavera	Teléfono Domiciliario	44-424448
Título Profesional/Especialidad	Mg. Salud Pública - Gerencia de Ser. Salud.	Teléfono Celular	948178422.
Grado Académico	Magister.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	06/06/19

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

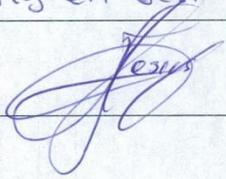
Nombre del Instrumento	Cuestionario de la gestión por competencias		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la gestión por competencias del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Aplicado a la Muestra Participante	42 colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza -2018		
Nombres y apellidos del Experto	Pedro Otoniel Morales S.	DNI N°	17910106
Dirección Domiciliaria	Calle Las Esmeraldas 350- Urb. Sta Inés Trojes	Teléfono Domiciliario	044-622989
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero Mecánico	Teléfono Celular	966814497
Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Troyito, 28 de Mayo del 2019

Ing. Pedro Otoniel Morales Salazar
 LIC. EDUCACION SECUNDARIA
 MG. EN GESTION PUBLICA Y DESARROLLO LOCAL
 DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la gestión por competencias		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la gestión por competencias del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Aplicado a la Muestra Participante	42 colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza -2018		
Nombres y apellidos del Experto	Blanca Rosa Serrano García	DNI N°	41730958
Dirección Domiciliaria	Calle Prado N° 517 Dpto 401 Urb. Sta Isabel.	Teléfono Domiciliario	-
Título Profesional/Especialidad	Médico Mg. Salud Pública - Planificación y Gestión	Teléfono Celular	947437710
Grado Académico	Magister		
FIRMA		Lugar y Fecha:	06/06/19

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la gestión por competencias		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la gestión por competencias del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Aplicado a la Muestra Participante	42 colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza -2018		
Nombres y apellidos del Experto	Harry Herber Sglesias. Julca	DNI N ^a	178666746
Dirección Domiciliaria	José Indan 480-482 Urb. Santa María	Teléfono Domiciliario	-
Título Profesional/Especialidad	Lic. en Administración	Teléfono Celular	989224870
Grado Académico	Mg. en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	06/06/19

Registro de las respuestas de los expertos validadores del instrumento Gestión por competencias.

ITEMS	CRITERIOS	JUECES					Acuerdos	Aiken (V)	Sig. P <0.05	Decisión Aiken	Lawshe (CVR)	Decisión Lawshe
		1	2	3	4	5						
¿Los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la institución?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Existe proactividad por parte de los trabajadores de la institución?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Los trabajadores demuestran compromiso con la Institución?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Poseen conocimientos básicos exigidos por la Institución?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	0	4	0.80	0.032	Válido	0.60	Validez perfecta
¿Desarrollan sus habilidades y destrezas para aporte institucional?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Expresan comunicación efectiva?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Reciben capacitación adecuada por la función que efectúa en el puesto laboral?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Son motivados en la institución en el cuál labora?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Tienen autonomía al momento de tomar decisiones?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Proponen nuevas ideas para mejorar los procesos?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Demuestran inteligencia emocional para dar una solución?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Demuestran inteligencia emocional para dar una solución?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Existe un índice de personal capacitado?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Demuestra un buen nivel de conocimientos de su especialidad?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Se practican los valores y principios éticos en la institución?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Los trabajadores muestran cortesía hacia los usuarios?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Brindan adecuada orientación a los usuarios?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Cumplen con sus responsabilidades en las funciones que desempeñan cada trabajador?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿En todo momento muestran actitud de servicio?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

¿Muestran capacidad de análisis y respuesta al cambio?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Muestran predisposición para trabajo en equipo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

Anexo 4: Validación de contenido del instrumento productividad laboral

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de Determinar la Influencia de la productividad laboral de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

Matriz de Validación del Instrumento Productividad Laboral

TITULO DE LA TESIS: Gestión por competencias y su influencia en la productividad laboral de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL												
DIMENSIÓN 1: Planificación estratégica												
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Análisis del entorno y ambiente interno de la institución.	¿Está enmarcado el análisis del entorno y del ambiente interno de la institución?											
Planificación estratégica, herramienta simple y útil para la toma de decisiones.	¿Es considerada la planificación estratégica una herramienta simple y útil para la toma de decisiones?											
Asignaciones de recursos a prioridades y resultados esperados.	¿Permite la institución orientar las asignaciones de recursos a prioridades y resultados esperados?											
Misión y visión	¿Se difunde la misión y visión adecuadamente entre el personal?											
Programación y formulación presupuestaria.	¿Se considera como alternativa de solución un insumo para la programación y formulación presupuestaria?											
Estrategias por la organización.	¿Se facilita la implementación de estrategias por la organización?											
Políticas para la implementación de los planes estratégicos de desarrollo	¿Son institucionalizadas las políticas para la implementación de los planes estratégicos de desarrollo?											
DIMENSIÓN 2: Recursos humanos												

Provisión de personal.	¿En la provisión de personal se respetan las etapas del proceso de selección?																		
Nuevas tendencia de evaluación del desempeño.	¿Se aplican nuevas tendencia de evaluación del desempeño?																		
Diseños innovados de cargos.	¿Realizan diseños innovados de cargos?																		
Salarios equitativos.	¿Los salarios son distribuidos equitativamente de acuerdo a su función?																		
Desempeño laboral con estándares de control.	¿Comparan el desempeño laboral con los estándares de control?																		
Óptimo el número de trabajadores por área.	¿Es óptimo el número de trabajadores por área?																		
Racionalización al personal	¿Racionalizan al personal que brinda el servicio público?																		
DIMENSIÓN 3: Innovación e investigación																			
Cultura por la innovación e investigación.	¿Fomentan la cultura por la innovación e investigación?																		
Flexibilidad y la adaptación al cambio.	¿Se caracteriza la institución donde labora por la flexibilidad y la adaptación al cambio?																		
Identidad y soluciones novedosas.	¿Intenta sobresalir su institución en base a su identidad y de sus soluciones novedosas?																		
Herramientas, conocimiento y asesoría	¿Tienen acceso a las herramientas, conocimiento y asesoría que requieren para innovar?																		
Estrategias para aprovechar los recursos disponibles.	¿Diseñan estrategias para aprovechar los recursos disponibles y lograrlas?																		
Mejora continua en la institución	¿Se interioriza la mejora continua en la institución como patrones nuevos?																		
Recursos necesarios para innovar	¿Existen los recursos necesarios para realizar la innovación?																		
DIMENSIÓN 4: Recursos materiales																			
Materiales de oficina.	¿Proveen de materiales de oficina?																		
Modernas, adecuadas instalaciones y equipamientos.	¿Poseen modernas, adecuadas instalaciones y equipamientos?																		
Instalaciones ,ventilación y luminosidad	¿Tienen las instalaciones buena ventilación y luminosidad para atención al público?																		

Tecnología informática moderna.	¿Poseen tecnología informática moderna?																		
Rótulos y señalizaciones.	¿Son suficientes e idóneos los rótulos y señalizaciones?																		
Equipos informáticos	¿Son suficientes la cantidad de equipos informáticos disponibles?																		
Equipos de comunicación	¿Existe suficientes y modernos equipos de comunicación?																		
DIMENSIÓN 5: Actividades y procesos																			
Comunicación e información clara, concisa y orientada a las necesidades.	¿Existe comunicación e información clara, concisa y orientada a las necesidades de los ciudadanos usuarios sobre los servicios que se presta?																		
Servicio a las necesidades y expectativas.	¿Realizan la adecuación del servicio a las necesidades y expectativas del ciudadano?																		
Horario de atención	¿Es suficiente el horario de atención al público?																		
Atención personalizada	¿Realizan una atención personalizada a los usuarios?																		
Formación y capacitación para atención al usuario	¿Están bien formados y capacitados para atender al usuario?																		
Servicio que requiere el usuario.	¿En la atención, cualquier personal es capaz de dar el servicio que requiere el usuario?																		
Agilizar los trámites.	¿Muestran interés por agilizar los trámites?																		
DIMENSIÓN 6: Servicios y productos																			
Trámites al usuario.	¿Dan confianza los trámites al usuario?																		
Cortesía y amabilidad	¿Son cortés, amables y correctos al atender a los usuarios?																		
Necesidades del usuario.	¿Comprenden y atienden las necesidades al usuario?																		
Tiempo para atender al usuario.	¿Hacen esperar poco tiempo para atender al usuario?																		
Facilidad y equidad de los servicios.	¿Para todos los usuarios la facilidad y equidad de los servicios es el mismo?																		

Utilización de recursos	¿Se hace con una correcta utilización de recursos, la producción del servicio?																		
Expedientes o documentos procesados	¿Son óptimos los expedientes o documentos procesados?																		
DIMENSIÓN 7: Valores																			
visión, misión y valores institucionales	¿Se identifican con la visión, misión y valores institucionales de tu centro de trabajo?																		
Respeto, empatía y tolerancia hacia sus compañeros	¿Demuestran respeto, empatía y tolerancia hacia sus compañeros de trabajo?																		
Reputación y confianza en la institución	¿Existe buena reputación y confianza en la institución como servicio público?																		
Eficacia y eficiencia en el manejo de los fondos públicos	¿Es eficaz y eficiente el manejo de los fondos públicos?																		
Puntualidad y orden	¿Son puntuales y ordenados en el desempeño de su trabajo?																		
Convivencia armónica	¿Contribuye la convivencia armónica a generar un ambiente de paz y democracia?																		
Trasparencia	¿Actúan con transparencia en tu centro de trabajo y en tu vida social?																		

Ficha de Validación de Contenido del Instrumento:

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la productividad laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la productividad laboral del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Aplicado a la Muestra Participante	42 colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza -2018		
Nombres y apellidos de Experto	Demi Mirvelly Calle Pizarro	DNI N°	45508705
Dirección Domiciliaria	MZA LOTE 12 Condominio Real	Teléfono Domiciliario	
Título Profesional/Especialidad	Obstetra	Teléfono Celular	953974863
Grado Académico	Maestría en Gestión de servicios de Salud		
FIRMA	 <small>HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA PUERTA Dra. Mirvelly Calle Pizarro JEFE DE LA UNIDAD DE REGISTRO MEDICO</small>	Lugar y Fecha:	Treyella 06 de Junio 2019

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la productividad laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la productividad laboral del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Aplicado a la Muestra Participante	42 colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza -2018		
Nombres y apellidos de Experto	Mercedes Kelly Muñoz Rojas	DNI N°	18674151
Dirección Domiciliaria	T. Valcazcel 421 Urb. Primavera	Teléfono Domiciliario	44-424448
Título Profesional/Especialidad	Enfermera Mg. Salud Pública - Gerencia de Serv. Salud	Teléfono Celular	948278422
Grado Académico	Magister		
FIRMA		Lugar y Fecha:	06/06/19

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la productividad laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la productividad laboral del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Aplicado a la Muestra Participante	42 colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza -2018		
Nombres y apellidos del Experto	<i>Pedro Morales Salazar</i>	DNI N°	<i>17910106</i>
Dirección Domiciliaria	<i>Calle Las Esmeraldas 350. Ctb. Sta Inés - Trujillo</i>	Teléfono Domiciliario	<i>044-622989</i>
Título Profesional/Especialidad	<i>Ingeniero Mecánico</i>	Teléfono Celular	<i>966814497</i>
Grado Académico	<i>Doctor en Administración de la Educación</i>		
FIRMA		Lugar y Fecha:	<i>Trujillo, 28 de Mayo del 2019</i>

Ing. Pedro Morales Salazar
 LIC. EDUCACION SECUNDARIA
 Mg. EN GESTION PUBLICA Y DESARROLLO LOCAL
 DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la productividad laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la productividad laboral del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Aplicado a la Muestra Participante	42 colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza -2018		
Nombres y apellidos del Experto	Blanca Rosa Serrano García	DNI N°	41730958
Dirección Domiciliaria	Calle Praga N° 517 Dpto. P. urb. Sta Isabel	Teléfono Domiciliario	-
Título Profesional/Especialidad	Médico Mg. Salud Pública - Planificación y Gestión	Teléfono Celular	942937710
Grado Académico	Magister		
FIRMA		Lugar y Fecha:	06/06/19

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la productividad laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la productividad laboral del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Aplicado a la Muestra Participante	42 colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza -2018		
Nombres y apellidos del Experto	Harry Herber Iglesias Sulca	DNI N°	17866746
Dirección Domiciliaria	José Inclán 480-482 urb. Santa María	Teléfono Domiciliario	
Título Profesional/Especialidad	Mg. en Gestión Pública Lic. en Administración	Teléfono Celular	989 224870
Grado Académico	Mg. en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	06/06/14

Resumen de fichas de validación de contenido de la variable

ITEMS	CRITERIOS	JUECES					Acuerdos	Aiken (V)	Sig. P <0.05	Decisión Aiken	Lawshe (CVR)	Desición Lawshe
		1	2	3	4	5						
¿Está enmarcado el análisis del entorno y del ambiente interno de la institución?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Es considerada la planificación estratégica una herramienta simple y útil para la toma de decisiones?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Permite la institución orientar las asignaciones de recursos a prioridades y resultados esperados?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Se difunde la misión y visión adecuadamente entre el personal?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Se considera como alternativa de solución un insumo para la programación y formulación presupuestaria?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	0	4	0.80	0.032	Válido	0.60	Validez perfecta
¿Se facilita la implementación de estrategias por la organización?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Son institucionalizadas las políticas para la implementación de los planes estratégicos de desarrollo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿En la provisión de personal se respetan las etapas del proceso de selección?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Se aplican nuevas tendencias de evaluación del desempeño?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Realizan diseños innovados de cargos?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Los salarios son distribuidos equitativamente de acuerdo a su función?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Comparan el desempeño laboral con los estándares de control?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Es óptimo el número de trabajadores por área?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Racionalizan al personal que brinda el servicio público?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Fomentan la cultura por la innovación e investigación?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Se caracteriza la institución donde labora por la flexibilidad y la adaptación al cambio?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Intenta sobresalir su institución en base a su identidad y de sus soluciones novedosas?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Tienen acceso a las herramientas, conocimiento y asesoría que requieren para innovar?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Diseñan estrategias para aprovechar los recursos disponibles y lograrlas?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Se interioriza la mejora continua en la institución como patrones nuevos?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Existen los recursos necesarios para realizar la innovación?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Proveen de materiales de oficina?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Poseen modernas, adecuadas instalaciones y equipamientos?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Tienen las instalaciones buena ventilación y luminosidad para atención al público?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Poseen tecnología informática moderna?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Son suficientes e idóneos los rótulos y señalizaciones?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Son suficientes la cantidad de equipos informáticos disponibles?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Existe suficientes y modernos equipos de comunicación?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Existe comunicación e información clara, concisa y orientada a las necesidades de los ciudadanos usuarios sobre los servicios que se presta?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Realizan la adecuación del servicio a las necesidades y expectativas del ciudadano?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Es suficiente el horario de atención al público?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Realizan una atención personalizada a los usuarios?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Están bien formados y capacitados para atender al usuario?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿En la atención, cualquier personal es capaz de dar el servicio que requiere el usuario?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Muestran interés por agilizar los trámites?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Dan confianza los trámites al usuario?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Son cortes, amables y correctos al atender a los usuarios?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Comprenden y atienden las necesidades al usuario?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Hacen esperar poco tiempo para atender al usuario?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Para todos los usuarios la facilidad y equidad de los servicios es el mismo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Se hace con una correcta utilización de recursos, la producción del servicio?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Son óptimos los expedientes o documentos procesados?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Se identifican con la visión, misión y valores institucionales de tu centro de trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Demuestran respeto, empatía y tolerancia hacia sus compañeros de trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Existe buena reputación y confianza en la institución como servicio público?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

¿Existe buena reputación y confianza en la institución como servicio público?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Es eficaz y eficiente el manejo de los fondos públicos?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Son puntuales y ordenados en el desempeño de su trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Contribuye la convivencia armónica a generar un ambiente de paz y democracia?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Actúan con transparencia en tu centro de trabajo y en tu vida social?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

Anexo 5: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable 1: gestión por competencias

Validez del constructo Ítems y dimensiones de Gestión por competencias

SELECCIÓN DE PERSONAL		Correlación elemento – total	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
1	¿Los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la institución?	,379	,662
2	¿Existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas?	,366	,672
3	¿Existe proactividad por parte de los trabajadores de la institución?	,345	,667
4	¿Los trabajadores demuestran compromiso con la Institución?	,550	,645
5	¿Poseen conocimientos básicos exigidos por la Institución?	,583	,761
6	¿Desarrollan sus habilidades y destrezas para aporte institucional?	,476	,770
7	¿Expresan comunicación efectiva?	,435	,774
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.86$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO			
8	¿Reciben capacitación adecuada por la función que efectúa en el puesto laboral?	,736	,933
9	¿Son motivados en la institución en el cuál labora?	,805	,928
10	¿Tienen autonomía al momento de tomar decisiones?	,847	,925
11	¿Proponen nuevas ideas para mejorar los procesos?	,763	,932
12	¿Demuestran inteligencia emocional para dar una solución?	,678	,618
13	¿Existe un índice de personal capacitado?	,523	,797
14	¿Demuestra un buen nivel de conocimientos de su especialidad?	,712	,834
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.79$ La fiabilidad se considera como ACEPTABLE			
CARRERA PROFESIONAL			
15	¿Se practican los valores y principios éticos en la institución?	,611	,697
16	¿Los trabajadores muestran cortesía hacia los usuarios?	,271	,728
17	¿Brindan adecuada orientación a los usuarios?	,512	,693
18	¿Cumplen con sus responsabilidades en las funciones que desempeñan cada trabajador?	,378	,618
19	¿En todo momento muestran actitud de servicio?	,724	,820
20	¿Muestran capacidad de análisis y respuesta al cambio?	,782	,809
21	¿Muestran predisposición para trabajo en equipo?	,740	,818
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.75$ La fiabilidad se considera como ACEPTABLE			

Fuente: Procesamiento de datos en SPSS Vers. 25.0

*La confiabilidad del instrumento es: Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.85$, que se considera como **MUY ACEPTABLE**.*

Anexo 6: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable 2: productividad laboral

Validez del constructo de los Ítems y dimensiones de Productividad Laboral

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA		Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
1	¿Está enmarcado el análisis del entorno y del ambiente interno de la institución?	,242	,882
2	¿Es considerada la planificación estratégica una herramienta simple y útil para la toma de decisiones?	,724	,820
3	¿Permite la institución orientar las asignaciones de recursos a prioridades y resultados esperados?	,782	,809
4	¿Se difunde la misión y visión adecuadamente entre el personal?	,740	,818
5	¿Se considera como alternativa de solución un insumo para la programación y formulación presupuestaria?	,345	,667
6	¿Se facilita la implementación de estrategias por la organización?	,550	,645
7	¿Son institucionalizadas las políticas para la implementación de los planes estratégicos de desarrollo?	,583	,761
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.83$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
RECURSOS HUMANOS			
8	¿En la provisión de personal se respetan las etapas del proceso de selección?	,583	,761
9	¿Se aplican nuevas tendencia de evaluación del desempeño?	,476	,770
10	¿Realizan diseños innovados de cargos?	,435	,774
11	¿Los salarios son distribuidos equitativamente de acuerdo a su función?	,421	,777
12	¿Comparan el desempeño laboral con los estándares de control?	,271	,728
13	¿Es óptimo el número de trabajadores por área?	,512	,693
14	¿Racionalizan al personal que brinda el servicio público?	,378	,618
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.81$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN			
15	¿En la provisión de personal se respetan las etapas del proceso de selección?	,583	,761
16	¿Se aplican nuevas tendencia de evaluación del desempeño?	,476	,770
17	¿Realizan diseños innovados de cargos?	,435	,774
18	¿Los salarios son distribuidos equitativamente de acuerdo a su función?	,410	,707
19	¿Comparan el desempeño laboral con los estándares de control?	,242	,882
20	¿Es óptimo el número de trabajadores por área?	,724	,820
21	¿Racionalizan al personal que brinda el servicio público?	,782	,809
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.84$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
RECURSOS MATERIALES			
22	¿Proveen de materiales de oficina?	,614	,634
23	¿Poseen modernas, adecuadas instalaciones y equipamientos?	,678	,618
24	¿Tienen las instalaciones buena ventilación y luminosidad para atención al público?	,523	,797
25	¿Poseen tecnología informática moderna?	,712	,834

26	¿Son suficientes e idóneos los rótulos y señalizaciones?	,611	,697
27	¿Son suficientes la cantidad de equipos informáticos disponibles?	,271	,728
28	¿Existe suficientes y modernos equipos de comunicación?	,512	,693

Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.712$
La fiabilidad se considera como ACEPTABLE

ACTIVIDADES Y PROCESOS

29	¿Existe comunicación e información clara, concisa y orientada a las necesidades de los ciudadanos usuarios sobre los servicios que se presta?	,614	,634
30	¿Realizan la adecuación del servicio a las necesidades y expectativas del ciudadano?	,678	,618
31	¿Es suficiente el horario de atención al público?	,523	,797
32	¿Realizan una atención personalizada a los usuarios?	,712	,834
33	¿Están bien formados y capacitados para atender al usuario?	,345	,667
34	¿En la atención, cualquier personal es capaz de dar el servicio que requiere el usuario?	,550	,645
35	¿Muestran interés por agilizar los trámites?	,583	,761

Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.801$
La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE

SERVICIOS Y PRODUCTOS

36	¿Dan confianza los trámites al usuario?	,614	,634
37	¿Son cortés, amables y correctos al atender a los usuarios?	,678	,618
38	¿Comprenden y atienden las necesidades al usuario?	,523	,797
39	¿Hacen esperar poco tiempo para atender al usuario?	,712	,834
40	¿Para todos los usuarios la facilidad y equidad de los servicios es el mismo?	,847	,925
41	¿Se hace con una correcta utilización de recursos, la producción del servicio?	,763	,932
42	¿Son óptimos los expedientes o documentos procesados?	,678	,618

Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.777$
La fiabilidad se considera como ACEPTABLE

VALORES

43	¿Se identifican con la visión, misión y valores institucionales de tu centro de trabajo?	,614	,634
44	¿Demuestran respeto, empatía y tolerancia hacia sus compañeros de trabajo?	,678	,618
45	¿Existe buena reputación y confianza en la institución como servicio público?	,523	,797
46	¿Es eficaz y eficiente el manejo de los fondos públicos?	,712	,834
47	¿Son puntuales y ordenados en el desempeño de su trabajo?	,435	,774
48	¿Contribuye la convivencia armónica a generar un ambiente de paz y democracia?	,410	,707
49	¿Actúan con transparencia en tu centro de trabajo y en tu vida social?	,242	,882

Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.725$
La fiabilidad se considera como ACEPTABLE

Fuente: Procesamiento de datos en SPSS Vers. 23.0

La confiabilidad del instrumento es: Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.83$, que se considera como **MUY ACEPTABLE**.

Anexo 7: Cuestionario de influencia de la gestión por competencias.

El presente cuestionario tiene por finalidad Determinar la influencia de la gestión por competencias de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 7 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
SELECCIÓN DE PERSONAL						
1	¿Los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la institución?					
2	¿Existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas?					
3	¿Existe proactividad por parte de los trabajadores de la institución?					
4	¿Los trabajadores demuestran compromiso con la Institución?					
5	¿Posen conocimientos básicos exigidos por la Institución?					
6	¿Desarrollan sus habilidades y destrezas para aporte institucional?					
7	¿Expresan comunicación efectiva?					
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO						
8	¿Reciben capacitación adecuada por la función que efectúa en el puesto laboral?					
9	¿Son motivados en la institución en el cuál labora?					
10	¿Tienen autonomía al momento de tomar decisiones?					
11	¿Proponen nuevas ideas para mejorar los procesos?					
12	¿Demuestran inteligencia emocional para dar una solución?					
13	¿Existe un índice de personal capacitado?					
14	¿Demuestra un buen nivel de conocimientos de su especialidad?					

CARRERA PROFESIONAL						
15	¿Se practican los valores y principios éticos en la institución?					
16	¿Los trabajadores muestran cortesía hacia los usuarios?					
17	¿Brindan adecuada orientación a los usuarios?					
18	¿Cumplen con sus responsabilidades en las funciones que desempeñan cada trabajador?					
19	¿En todo momento muestran actitud de servicio?					
20	¿Muestran capacidad de análisis y respuesta al cambio?					
21	¿Muestran predisposición para trabajo en equipo?					

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 8: Cuestionario de productividad laboral

El presente cuestionario tiene por finalidad Determinar la Influencia de la productividad laboral de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 49 ítems. Cada ítem incluye tres alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA						
1	¿Está enmarcado el análisis del entorno y del ambiente interno de la institución?					
2	¿Es considerada la planificación estratégica una herramienta simple y útil para la toma de decisiones?					
3	¿Permite la institución orientar las asignaciones de recursos a prioridades y resultados esperados?					
4	¿Se difunde la misión y visión adecuadamente entre el personal?					
5	¿Se considera como alternativa de solución un insumo para la programación y formulación presupuestaria?					
6	¿Se facilita la implementación de estrategias por la organización?					
7	¿Son institucionalizadas las políticas para la implementación de los planes estratégicos de desarrollo?					
RECURSOS HUMANOS		:				
8	¿En la provisión de personal se respetan las etapas del proceso de selección?					
9	¿Se aplican nuevas tendencia de evaluación del desempeño?					
10	¿Realizan diseños innovados de cargos?					
11	¿Los salarios son distribuidos equitativamente de acuerdo a su función?					
12	¿Comparan el desempeño laboral con los estándares de control?					

13	¿Es óptimo el número de trabajadores por área?					
14	¿Racionalizan al personal que brinda el servicio público?					
INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN						
15	¿Fomentan la cultura por la innovación e investigación?					
16	¿Se caracteriza la institución donde labora por la flexibilidad y la adaptación al cambio?					
17	¿Intenta sobresalir su institución en base a su identidad y de sus soluciones novedosas?					
18	¿Tienen acceso a las herramientas, conocimiento y asesoría que requieren para innovar?					
19	¿Diseñan estrategias para aprovechar los recursos disponibles y lograrlas?					
20	¿Se interioriza la mejora continua en la institución como patrones nuevos?					
21	¿Existen los recursos necesarios para realizar la innovación?					
RECURSOS MATERIALES						
22	¿Proveen de materiales de oficina?					
23	¿Poseen modernas, adecuadas instalaciones y equipamientos?					
24	¿Tienen las instalaciones buena ventilación y luminosidad para atención al público?					
25	¿Poseen tecnología informática moderna?					
26	¿Son suficientes e idóneos los rótulos y señalizaciones?					
27	¿Son suficientes la cantidad de equipos informáticos disponibles?					
28	¿Existe suficientes y modernos equipos de comunicación?					
ACTIVIDADES Y PROCESOS						
29	¿Existe comunicación e información clara, concisa y orientada a las necesidades de los ciudadanos usuarios sobre los servicios que se presta?					
30	¿Realizan la adecuación del servicio a las necesidades y expectativas del ciudadano?					
31	¿Es suficiente el horario de atención al público?					
32	¿Realizan una atención personalizada a los usuarios?					
33	¿Están bien formados y capacitados para atender al usuario?					
34	¿En la atención, cualquier personal es capaz de dar el servicio que requiere el usuario?					
35	¿Muestran interés por agilizar los trámites?					
SERVICIOS Y PRODUCTOS						
36	¿Dan confianza los trámites al usuario?					
37	¿Son cortés, amables y correctos al atender a los usuarios?					
38	¿Comprenden y atienden las necesidades al usuario?					
39	¿Hacen esperar poco tiempo para atender al usuario?					
40	¿Para todos los usuarios la facilidad y equidad de los servicios es el mismo?					
41	¿Se hace con una correcta utilización de recursos, la					

	producción del servicio?					
42	¿Son óptimos los expedientes o documentos procesados?					
VALORES						
43	¿Se identifican con la visión, misión y valores institucionales de tu centro de trabajo?					
44	¿Demuestran respeto, empatía y tolerancia hacia sus compañeros de trabajo?					
45	¿Existe buena reputación y confianza en la institución como servicio público?					
46	¿Es eficaz y eficiente el manejo de los fondos públicos?					
47	¿Son puntuales y ordenados en el desempeño de su trabajo?					
48	¿Contribuye la convivencia armónica a generar un ambiente de paz y democracia?					
49	¿Actúan con transparencia en tu centro de trabajo y en tu vida social?					

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 9: Ficha técnica del instrumento gestión por competencias.

1. Nombre:

Cuestionario de gestión por competencias

2. Autor:

Peche Chiguala Silvia Yudith

3. Objetivo:

Determinar la influencia de la gestión por competencias en la productividad laboral de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.

4. Normas:

El colaborador del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza, al momento de contestar es muy importante que sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas de modo que se obtenga una información real.

5. Usuario (muestra):

El total de participantes son 42, Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza

6. Unidad de análisis:

Como unidad de análisis se considera: al colaborador del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza

7. Modo de aplicación:

- El instrumento está estructurado en 21 ítems, agrupados en cuatro dimensiones de la variable gestión por competencias, y su escala es: uno, dos, tres, cuatro y cinco para cada ítem.
- Los participantes tienen que desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su respectivo desarrollo.
- Para la aplicación del cuestionario se considera un tiempo aproximado de un día y como materiales se utilizará un bolígrafo o lápiz.

8. Estructura:

El cuestionario referido a la variable 1: gestión por competencias consta de 21 ítems en tres dimensiones y siete ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas.

9. Escalas diagnósticas:

9.1. Escala general de la variable 1 y variable 2: teniendo en cuenta que para ambas variables, y sus dimensiones, contienen 7 ítems se está aplicando la misma escala.

Gestión por competencias	Escala
Deficiente	21 - 49
Regular	50 - 78
Bueno	79 - 105

Productividad laboral	Escala
Deficiente	49 - 115
Regular	116 - 182
Bueno	183 - 245

9.2. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

Nunca	=	1
Casi Nunca	=	2
A Veces	=	3
Casi Siempre	=	4
Siempre	=	5

10. Validación y confiabilidad:

La validez de contenido se realizó por juicio de expertos del campo de la investigación de la administración, gestión pública:

Mg. Noemi Mirelly Calle Silva

Mg. Mercedes Milly Núñez Reyes

Dr. Pedro Morales Salazar

Mg. Blanca Rosa Serrano García

Mg. Harry Herber Iglesias Julca

Con los datos de calificación se calculó con el Coeficiente de V de Aiken y la Razón de Contenido de Lawshe. La validez de constructo se realizó a través del análisis factorial y, la confiabilidad del instrumento se realizó por el método de Alfa de Cronbach. En ambos casos se determinó con el SPSS Versión 25.

Anexo 10: Ficha técnica del instrumento productividad laboral

1. Nombre:

Cuestionario de productividad laboral

2. Autor:

Peche Chiguala Silvia Yudith

3. Objetivo:

Determinar la influencia de la gestión por competencias en la productividad laboral de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.

4. Normas:

El colaborador del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza, al momento de contestar es muy importante que sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas de modo que se obtenga una información real.

5. Usuario (muestra):

El total de participantes son 42, Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza

6. Unidad de análisis:

Como unidad de análisis se considera: al colaborador del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza

7. Modo de aplicación:

- El instrumento está estructurado en 49 ítems, agrupados en cuatro dimensiones de la productividad laboral, y su escala es: uno, dos, tres, cuatro y cinco para cada ítem.
- Los participantes tienen que desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su respectivo desarrollo.
- Para la aplicación del cuestionario se considera un tiempo aproximado de un día y como materiales se utilizará un bolígrafo o lápiz.

8. Estructura:

El cuestionario referido a la variable 2: productividad laboral consta de 49 ítems en siete dimensiones y siete ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas.

9. Escalas diagnósticas:

9.1 Escala general de la variable 1 y variable 2: teniendo en cuenta que para ambas variables, y sus dimensiones, contienen 7 ítems se está aplicando la misma escala.

Gestión por competencias	Escala
Deficiente	21 - 49
Regular	50 - 78
Bueno	79 - 105

Productividad laboral	Escala
Deficiente	49 - 115
Regular	116 - 182
Bueno	183 - 245

9.2 Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

Nunca	=	1
Casi Nunca	=	2
A Veces	=	3
Casi Siempre	=	4
Siempre	=	5

11. Validación y confiabilidad:

La validez de contenido se realizó por juicio de expertos del campo de la investigación de la administración, gestión pública:

Mg. Noemi Mirelly Calle Silva

Mg. Mercedes Milly Núñez Reyes

Dr. Pedro Morales Salazar

Mg. Blanca Rosa Serrano García

Mg. Harry Herber Iglesias Julca

Con los datos de calificación se calculó con el Coeficiente de V de Aiken y la Razón de Contenido de Lawshe. La validez de constructo se realizó a través del análisis factorial y, la confiabilidad del instrumento se realizó por el método de Alfa de Cronbach. En ambos casos se determinó con el SPSS Versión 25.

Anexo 11: Constancia de la realización de la investigación

	PERÚ	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Seguro Social de Salud EsSalud	
---	-------------	--	-----------------------------------	---

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

**CONSTANCIA DE REALIZACION DE ESTUDIO DE INVESTIGACION: GESTION POR
COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIAS EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS
COLABORADORES DEL HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA PUERTA.
LA ESPERANZA 2018**

La Jefe de la Oficina de Capacitación, Investigación y apoyo a la Docencia del Hospital de Alta Complejidad de La Libertad, que suscribe, hace constar que:

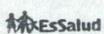
La Sra. Silvia YUDITH PECHE CHIGUALLA, trabajadora del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, ha realizado el estudio de Investigación

GESTION POR COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIAS EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA PUERTA. LA ESPERANZA 2018, en el Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta.

Se extiende la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes.

No Tiene validez para trámites judiciales.

Tujillo, 22 de Junio del 2019

 HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD
"VIRGEN DE LA PUERTA"



Mg. Mercedes Milly Nieves Reyes
JEFE DE CAPACITACIÓN, INVESTIGACIÓN Y APOYO A LA DOCENCIA

Jr. Domingo Cueto N° 120
Jesús María
na 11 – Perú
t.: 265-6000 / 265-7000

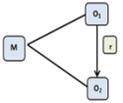
www.essalud.gob.pe

1

Anexo 12: Matriz de consistencia interna del informe de investigación.

INTRODUCCION					METODO				
TRABAJOS PREVIOS	TEORIAS RELACIONADOS AL TEMA	FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES Y OPERACIONALIZACION		POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
					VARIABLES	DIMENSIONES		VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	
Casa, (2015) quien investigó “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo, 2015”. de la Universidad Nacional José María Arguedas, el objetivo fue “determinar la relación que existe entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal	Según Alles (2007), Se refiere al hecho de que la gestión basada en competencia es un modelo de gestión para evaluar las habilidades específicas que un trabajo requiere de la persona que lo realiza. También es una herramienta que hace que la organización sea más flexible, ya que separa a la organización del trabajo de gestión de recursos humanos y presentarla como los principales actores en los procesos de cambio empresarial y, en última instancia,	¿Cuál es la influencia de la gestión por competencias en la productividad laboral de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza –2019? JUSTIFICACIÓN: VALOR TEÓRICO, impulsa una transformación de la administración pública, cuyo enfoque se basa en el entendimiento de que la responsabilidad de los ejecutivos públicos está relacionada con la eficiencia y la eficacia de su administración y no solo con el	Hipótesis de investigación es: existe influencia significativa de la gestión por competencias en la productividad laboral Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019; la Hipótesis Nula es : No existe influencia significativa de la gestión por competencias en	Objetivo general de la investigación es: Determinar la influencia de la gestión por competencias en la productividad laboral de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 01: Identificar los niveles de la gestión por competencias de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.	variable 1: gestion por competencias	Selección de Personal	POBLACION: La población estuvo constituida por los todos los trabajadores administrativos del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta; el mismo que se estimó un total de 42 colaboradores. El tamaño de la muestra está en función del tipo de estudio y al tamaño de la población participante.	TECNICAS: En una investigación cuantitativa como la presente, se tienen que recolectarse y analizarse datos para ofrecer las respuestas al problema que se plantea, probando las hipótesis y realizando las mediciones numéricas, conteos y procesamientos estadísticos y las revisiones documentarias, hacer las interpretaciones respectivas, se establece como	Elaboración de una matriz de puntuaciones de la variable 1: Gestión por competencias y de la variable 2: Simplificación administrativa. -Elaboración de tablas de frecuencias y figuras estadísticas. - Por ser la muestra menor a 50 participantes se utilizó la prueba no paramétrica Shapiro Wilk. - Los valores fueron no paramétricos y se utilizó: Rho de Spearman que es una comprobación no paramétrica cuando se
				Capacitación y desarrollo					

<p>administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo, 2015”, en donde concluyó “existe una relación significativa entre las variables gestión por competencias y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo, utilizando un coeficiente de Pearson de 0,555 lo que significa que existe una correlación positiva moderada”. •Martínez (2013), en su tesis: “Gestión del Talento Humano por Competencias para una empresa de las Artes</p>	<p>contribuyendo a la creación de ventajas competitivas de la organización; Asimismo, la gestión basada en competencia se considera una herramienta estratégica indispensable para abordar los nuevos desafíos. También se trata de promover las habilidades individuales sobre la base de las necesidades operativas al más alto nivel, garantizando el desarrollo y la gestión del potencial de las personas, lo que "saben hacer" o cómo pueden gestionarlo. así mismo teóricamente, se describe la variable productividad laboral, como la relación entre la cantidad de producto obtenido de un sistema de producción y el recurso utilizado</p>	<p>desempeño de su mandato formal o regulatorio. justificación práctica RELEVANCIA SOCIAL, se pretende que los resultados puedan servir a otras instituciones que requieran implementar el desarrollo del recurso humano mediante la gestión por competencia laboral para mejorar su productividad, luchar por un mejor desempeño y cambiar la imagen de las instituciones públicas. JUSTIFICACION INSTITUCIONAL, las instituciones públicas no distinguen a los trabajadores con desempeño efectivo de aquellos que solo han adquirido conocimiento académico. Esta investigación profundiza el potencial de la gestión de competencia. De esta manera, la institución puede optimizar la</p>	<p>la productividad laboral Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019; así mismo podemos indicar a la hipótesis Específica como: H1: La Gestión por competencias en cuanto a la selección de personal influye significativamente en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019. H2: La Gestión por competencias en cuanto a capacitación y desarrollo</p>	<p>02: Identificar los niveles de la productividad laboral de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019. 03: Precisar los niveles de las dimensiones de la gestión por competencias en: Selección de personal, capacitación y desarrollo, carrera profesional, de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019. 04: Precisar los niveles de las dimensiones de la productividad laboral en: planificación estratégica, recursos humanos, innovación e investigación, recursos materiales,</p>	<p>variable 2: productividad laboral</p>	<p>Carrera profesional</p>	<p>Para Quinear et al. (1993) infiere que el muestreo probabilístico por la que "cada participante de la población tiene la posibilidad sabida de ser seleccionado", en la elección de los participantes de la muestra es basado de manera parcial con los criterios de los investigadores. Por el carácter de la investigación, lo constituye la misma población. TECNICA DE MUESTREO: Muestreo La muestra utilizada, lo determinamos mediante un</p>	<p>técnicas: - La encuesta. Permite la obtención de valores de primera mano sobre las variables en estudio, y en base a ello lograr describir e interpretar de manera detallada el respectivo problema. -Revisión documental. Esta técnica permite observar lo complementario, orientando fundamentalmente a tener conocimiento sobre la documentación técnica de la institución o de otras organizaciones asociadas a la investigación. Instrumentos - El cuestionario, el cual se elaboró sobre la base de un conjunto de preguntas cerradas</p>	<p>hace la medición de la asociación entre dos variables y no hay cumplimiento de la suposición de normalidad en las distribuciones de tales datos. METODOS DE INVESTIGACIÓN: Los métodos de investigación tomados en cuenta para este estudio investigativo serán el descriptivo y deductivo. El método descriptivo expone, detalla y define el problema o fenómeno que se presentará en el presente trabajo científico. TIPO DE INVESTIGACIÓN. Investigación no experimental DISEÑO DE INVEST. correlacional causal transversal</p>
<p>Planificación Estratégica</p>	<p>Recursos humanos</p>								



<p>Gráficas – 2013”, para obtener el grado de Maestro en Administración del Instituto Politécnico Nacional, Distrito Federal de México. Indica que hoy en día las empresas en un mundo con cambio tan vertiginoso necesitan un elemento diferenciador y bien fundado para sobrevivir en el mercado, la intención de considerar el desarrollo de sus habilidades y talento del personal como el motor de esta ventaja competitiva.</p> <p>•Marcillo (2014)en su tesis “Modelo de gestión por competencias para optimizar el</p>	<p>para producir este producto. También se puede definir como la relación entre el resultado y el tiempo requerido para obtenerlo: cuanto más corto es el tiempo para lograr el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad, la productividad debe definirse como un indicador de eficiencia, que vincula la cantidad de recurso utilizado con la cantidad de producción recibida. En base a esto, la productividad laboral es la producción promedio por empleado durante un período de tiempo. Se puede medir en términos de volumen físico o valor (precio por volumen) de bienes y servicios manufacturados. La teoría económica establece que los salarios debe reflejar</p>	<p>gestión de reclutamiento de recursos humanos para lograr sus objetivos institucionalizados.</p> <p>JUSTIFICACION PRACTICA, esta investigación es de suma importancia para determinar el impacto de la gestión por competencia y la productividad laboral, y además permitirá realizar la identificación, explicación, prevención y mejoramiento del rendimiento laboral.</p>	<p>influye significativamente en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.H3: La Gestión por competencias en cuanto a carrera profesional influye significativamente en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.H4: La Gestión por competencias en cuanto a la planificación estratégica influye significativamente</p>	<p>actividades y procesos, servicios y productos, valores, de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019. 05:Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a selección de personal en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019. 06: Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a capacitación y desarrollo en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019. 07: Determinar la</p>		Innovación e investigación	<p>muestreo no probabilístico considerado bajo criterio del investigador. Se utilizó el muestreo no probabilístico</p>		
						Recursos materiales			
						Actividades y Procesos			

<p>rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Macabí” tesis doctoral de la Universidad Privada Antenor Orrego, concluye que “las competencias laborales son una herramienta que permite mejorar la gestión del talento humano ubicando a los servidores en los puestos correspondientes de acuerdo a su perfil”.</p>	<p>la productividad laboral para que, lo que los trabajadores producen en promedio sea suficiente para cubrir los costos laborales. Si los aumentos salariales exceden dicha paridad, pueden causar pérdidas al obligar a las empresas a cubrir nuevos costos. Estos aumentos pueden deberse a regulaciones gubernamentales como las reglas de salario mínimo. También tiene en cuenta la medida en que se miden los insumos o recursos para una gama de actividades (procesos) con el fin de lograr uno o más resultados (productos), que a su vez deben tener una serie de consecuencias esperadas y deseadas, (Resultados), que son los beneficios de la actividad (Instituto Peruano de Economía, 2013).</p>		<p>te en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.H5: La Gestión por competencias en cuanto a recursos humanos influye significativamente en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.H6: La Gestión por competencias en cuanto a innovación e investigación influye significativamente en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza –</p>	<p>influencia de la gestión por competencias en cuanto a innovación e investigación en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019. 08: Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a planificación estratégica en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019. 09: Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a recursos humanos en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019. 010: Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a innovación e investigación en la</p>		<p>Servicios y productos</p>	<p>valores</p>			
---	--	--	---	--	--	------------------------------	----------------	--	--	--

			<p>2019.H7: La Gestión por competencias en cuanto a recursos naturales influye significativamente en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.</p> <p>H8: La Gestión por competencias en cuanto a actividades y procesos influye significativamente en la Productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.</p> <p>H9: La Gestión por competencias en cuanto a servicios y procesos influye significativamente en la Productividad laboral de los</p>	<p>productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.</p> <p>011: Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a recursos materiales en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.</p> <p>012: Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a actividades y procesos en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.</p> <p>013: Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a servicios y productos en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.</p>					
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

			colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza – 2019.H10: Existe relación significativa entre productividad laboral en cuanto a valores y gestión por competencias de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, la Esperanza-2019.	014: Determinar la influencia de la gestión por competencias en cuanto a valores en la productividad de los Colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019.					
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

Anexo 13: Panel Fotográfico.



