



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

“Competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019”

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

AUTORA:

**Br. Mirtha Giovana Contreras Aliano
(ORCID: 0000-0001-7426-2263)**

ASESORA:

**Dra. Carolina Valenzuela Moncada
(ORCID: 0000-0001-7719-6644)**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

Lima – Perú

2019

Acta de Aprobación de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 2
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Mirtha Giovana Contreras Aliano, cuyo título es: **"Competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019"**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 10 de agosto de 2019


.....
Dra. Carbajal Bautista Inocenta Marivel

PRESIDENTE


.....
Mgtr. Guzmán Cancheño Gladys Martha

SECRETARIO


.....
Dra. Valenzuela Moncada Antonieta Carolina
VOCAL



Dirección de



Vicerrectorado

Dedicatoria

A DIOS por haberme regalado del Don de la vida, la salud, la familia, los amigos y la perseverancia para continuar cada día para alcanzar mis objetivos en mi vida personal y profesional.

A mis padres Edilberto Contreras y Jesusa Aliano, porque son la enseñanza del verdadero amor, ejemplo de trabajo, perseverancia y haberme inculcado el deseo de superación y triunfo en la vida.

A mi esposo Javier Caro por brindarme su comprensión, amor, confianza y apoyo para culminar esta etapa importante en mi vida profesional.

A mis hijos Andrea Melanie y Andrew Haziél quienes son el regalo más preciado de nuestro creador, son el motor, la razón de mi vida y el impulso de seguir superándome.

A todos ellos les dedico con mucho amor.

Mirtha

Agradecimiento

A DIOS por sus infinitas bendiciones, por conocer a grandes personas y por seguir guiándome. A mis padres por su apoyo, por estar siempre alentándome en cada momento y recordándome que cada sacrificio tiene un fruto. A mi esposo e hijos porque son la razón de mi vida, gracias por su amor, comprensión y discúlpeme porque algún momento los descuide.

A la Universidad César Vallejo, por brindarme las herramientas, garantizar la formación de profesionales emprendedores, a mí asesora de tesis la Dra. Carolina Valenzuela Moncada mil gracias por sus enseñanzas y exigencias para alcanzar la meta, a mis maestros, gracias por haberme brindado sus conocimientos y experiencias; a mis compañeros de aula por haber compartido experiencias, vivencias y saber que algún momento puedo contar con ustedes.

Al Instituto Nacional de Salud del Niño, a la Dra. Patricia Ramírez y a todo el personal; quienes me han permitido y brindado su apoyo y confiado en el desarrollo de esta investigación.

A todos ellos con mucho cariño, mi gratitud total por ser parte de esta meta alcanzada.

La autora

Declaración de autenticidad

Yo, Mirtha Giovana Contreras Aliano, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede San Juan de Lurigancho; declaro el trabajo académico titulado “Competencias Profesionales y Productividad Laboral del Personal Asistencial del Departamento de Investigación, Docencia y Atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019”, presentada, en 137 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, 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 presentado 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 determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 03 de agosto de 2019



Mirtha Contreras Aliano

DNI: 10024035

Índice

Carátula	
Acta de aprobación de tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
II. Método	31
2.1. Tipo y Diseño de investigación	31
2.2. Operacionalización de variables	32
2.3. Población, muestra y muestreo (criterios de selección)	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.5. Procedimiento	39
2.6. Método de análisis de datos	39
2.7. Aspectos éticos	40
III. Resultados	41
IV. Discusión	65
V. Conclusiones	69
VI. Recomendaciones	70

Referencias	71
Anexos	80
Anexo 1. Matriz de consistencia	80
Anexo 2. Matriz de Operalización de las variables	83
Anexo 3. Instrumento de Competencias Profesionales	88
Anexo 4. Instrumento de Productividad Laboral	90
Anexo 5. Prueba de confiabilidad de los instrumentos	93
Anexo 6. Certificados de validación de Expertos	94
Anexo 7. Tabla de especificaciones de la variable 1	106
Anexo 8. Tabla de especificaciones de la variable 2	107
Anexo 9. Autorización del INSN-Breña	108
Anexo 10. Carta de presentación al INSN	109
Anexo 11. Artículo Científico	110
Anexo 12. Otras evidencias	123
Anexo 13. Trabajo de campo	128
Anexo 14. Acta de Aprobación de originalidad de tesis	134
Anexo 15. Autorización de la publicación de tesis	136
Anexo 16. Certificado de versión final de trabajo de investigación	137

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la Variable 1: Competencias profesionales	33
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable 2: Productividad laboral	34
Tabla 3. Población de personal asistencial del DIDAP	35
Tabla 4. Muestra del personal asistencial del DIDAP que participo en la investigación.	35
Tabla 5. Validez de contenido por juicio de Expertos del instrumento de las variables Competencias profesionales y productividad laboral.	36
Tabla 6. Alfa de Cronbach de la variable 1: Competencias Profesionales	37
Tabla 7. Alfa de Cronbach de la variable 2: Productividad laboral	37
Tabla 8. Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 1	38
Tabla 9. Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 2	38
Tabla 10. Porcentaje de la población estudiada	41
Tabla 11. Distribución de la Frecuencia de los Niveles de las Competencias Profesionales del Personal Asistencial del DIDAP.	42
Tabla 12. Descripción del porcentaje de los niveles de la Dimensión Competencia Técnica del personal asistencial del DIDAP	43
Tabla 13. Frecuencia de los niveles de la Dimensión Competencia Metodológica del personal asistencial del DIDAP	44
Tabla 14. Frecuencia de los niveles de la Dimensión Competencia Social del personal asistencial del DIDAP	45
Tabla 15. Frecuencia de los niveles de la Dimensión Competencia Participativa del personal asistencial del DIDAP	46
Tabla 16. Distribución de la frecuencia de los niveles de la Productividad laboral del personal asistencial del DIDAP	47
Tabla 17. Frecuencia de los niveles de la Dimensión Eficiencia de la Productividad laboral del personal asistencial del DIDAP	48

Tabla 18.Distribución de los niveles de la Dimensión Eficacia de la Productividad laboral del personal asistencial del DIDAP	49
Tabla 19.Frecuencia de los niveles de la Dimensión Efectividad de la Productividad laboral del personal asistencial del DIDAP	50
Tabla 20.Tabla Cruzada de Competencias Profesionales y Productividad laboral	51
Tabla 21. Tabla de Cruzada de Competencia Técnica y Productividad laboral	52
Tabla 22. Tabla de Cruzada de Competencia Metodológica y Productividad laboral	53
Tabla 23. Tabla de Cruzada Competencia Social y Productividad laboral	54
Tabla 24.Tabla Cruzada de Competencia Participativa y Productividad laboral	55
Tabla 25. Tabla de Cruzada Eficiencia y Competencias profesionales	56
Tabla 26. Tabla de Cruzada Eficacia y Competencias profesionales	57
Tabla 27. Tabla de Cruzada de Efectividad y Competencias profesionales	58
Tabla 28. Tabla de Prueba de Normalidad de Distribución de los Datos	59
Tabla 29.Correlación entre la Competencias Profesionales y Productividad laboral	60
Tabla 30.Correlación entre la Competencia Técnica y Productividad laboral	61
Tabla 31.Correlación entre la Competencia Metodológica y Productividad laboral	62
Tabla 32.Correlación entre la Competencia Social y Productividad laboral	63
Tabla 33.Correlacion entre la Competencia Participativa y Productividad laboral.	64

Índice de figuras

Figura 1. Representación de la población estudiada del DIDAP	41
Figura 2. Niveles de Competencias Profesionales del Personal Asistencial del DIDAP	42
Figura 3. Niveles de la Dimensión Competencia Técnica del personal asistencial del DIDAP	43
Figura 4. Niveles de la Dimensión Competencia Metodológica de la muestra	44
Figura 5. Niveles de la Dimensión Competencia Social	45
Figura 6. Niveles de la Dimensión Competencia Participativa	46
Figura 7. Frecuencia de la Productividad laboral del personal asistencial del DIDAP	47
Figura 8. Niveles de la Eficiencia de la Productividad laboral del personal asistencial del DIDAP	48
Figura 09. Niveles de la Eficacia de la Productividad laboral del personal asistencial del DIDAP	49
Figura 10. Niveles de la Dimensión Efectividad de la Productividad laboral del personal asistencial del DIDAP	50
Figura 11. Competencias Profesionales y Productividad laboral	51
Figura 12. Competencia Técnica y Productividad laboral	52
Figura 13. Competencia Metodológica y Productividad laboral	53
Figura 14. Competencia Social y Productividad laboral	54
Figura 15. Competencia Participativa y Productividad laboral	55
Figura 16. Eficiencia y Competencias profesionales	56
Figura 17. Eficacia y Competencias profesionales	57
Figura 18. Efectividad y Competencias profesionales	58

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño–Breña, 2019. La prestación de un servicio de calidad, parte del grado de competencias profesionales y desempeño laboral, colectivo del personal; por lo que han integrado un desasosiego de las instituciones de salud acrecentar la calidad de los servicios y la productividad laboral logrando satisfacer las necesidades de la población de acuerdo al desarrollo de la actual sociedad globalizada con nuevos avances de las ciencias y las tecnologías biomédicas requieren de profesionales cada vez más competentes y comprometidos que sean capaces de cambiar y brindar respuesta de manera que sea exitosa e innovadora a las diferentes demandas que la sociedad exige.

Esta Investigación es básica, correlacional, con diseño no experimental, transeccional, la muestra estuvo conformada por médicos (12), tecnólogos médicos (67) y técnicos (12); para la recolección de datos se confeccionó 2 encuestas que fueron validadas por un juicio de expertos y los datos obtenidos fueron analizados en el programa SPSS v20, para la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach, estadística descriptiva e inferencial, el Rho de Spearman.

Los resultados hallados fueron un alto nivel de confiabilidad(V1: 0,949- y V2: 0.914) del instrumento, un nivel eficiente con respecto a competencias profesionales (97,80 %) y nivel óptimo en productividad laboral (86,71%); y una correlación positiva débil ($\rho = 0.579$), al 95% de confianza estadística entre las variables de estudio; por lo que se concluye la existencia de una relación directa y significativa entre las Competencias profesionales y la productividad laboral del personal asistencial del DIDAP del INSN – Breña.

Palabras clave: Competencias profesionales, productividad laboral, profesionales de salud.

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship between professional competences and labor productivity of the assistance staff of the Department of Research, Teaching and Care in Pathology of the National Institute of Child Health - Breña, 2019. The provision of a quality service, part of the degree of professional skills and work performance, staff collective; Therefore, they have integrated a restlessness of health institutions to increase the quality of services and labor productivity, meeting the needs of the population according to the development of the current globalized society with new advances in biomedical sciences and technologies of increasingly competent and committed professionals who are able to change and respond in a way that is successful and innovative to the different demands that society demands.

This Research is Basic, correlational, with non-experimental, transectional design, the sample was made up of doctors (12), medical technologists (67) and technicians (12); For the data collection, 2 surveys were prepared that were validated by an expert judgment and the data obtained were analyzed in the SPSS v20 program, for reliability the Cronbach's alpha, descriptive and inferential statistics, the Spearman Rho was used.

The results found were a high level of reliability (V1:0.949 and V2:0.914) of the instrument, an efficient level with respect to professional skills (97.80%) and an optimum level in labor productivity (86.71%); and a weak positive correlation ($\rho = 0.579$), at 95% statistical confidence between the study variables; Therefore, the existence of a direct and significant relationship between the Professional Competences and the labor productivity of the DIDAP staff of the INSN –Breña is concluded

Key words: Professional competencies, labor productivity, health professionals.

I. Introducción

Abordando a nivel internacional la brecha en competencias profesionales tiene por contexto la variación del orden en la economía y la política mundial, pues la manifestación de la globalización y el adelanto de nuevas tecnologías han generado nuevos retos y desafíos por lo que se busca cubrir y colmar la necesidad de la población; por lo que Enríquez (2019, p.138) menciona para brindar y fortalecer una atención de calidad y oportuna fundamentada al derecho a la salud, bajo las normas establecidas se requiere de profesionales de salud competentes y comprometidos que se desarrollen en ambientes favorables para ejercer la práctica profesional requerida resolviendo problemas de salud en la población y lograr el alcance de los objetivos a través de un alto grado de productividad y por consiguiente el éxito de la institución.

Según Nigenda (2016) explica que las competencias profesionales y productividad laboral tienen una estrecha relación entre los puestos de trabajo y las personas en la que se busca desarrollar y explotar sus máximas capacidades y buscan cumplir los objetivos propuestos restableciendo la calidad de su salud de la población, reducir la inequidad, mejorar la calidad y lograr ser eficientes, así mismo en la actualidad las instituciones privadas y públicas de diferentes ámbitos en la producción de bienes y/o prestación de servicios, buscan ser competitivos en el mercado.

Del mismo modo en el sector salud se están adoptando nuevas propuestas, estrategias para las mejorar las competencias profesionales del personal con el propósito de integrar y coordinar entre los directivos, jefes y colaboradores, para diseñar mejoras en el sistema siendo imparcial, alcanzable, de calidad y contar con las tecnologías de información y comunicación dando una mayor importancia a la gestión de las personas basándose en sus competencias e incrementar la productividad laboral con un alcance de metas y objetivos institucionales con eficiencia, logrando el impacto deseado en la población, por lo que sostiene Robbins y Judge (2009), en tal sentido, Chiavenato (2004) afirma que el recurso humano es el elemento más valioso para alcanzar resultados y objetivos; por lo que la preocupación que aqueja a estas instituciones de salud es contar con personal líderes eficientes capaces de establecer e innovar estrategias eficaces para valorar y saber gestionar las competencias profesionales del talento humano, implementar tecnología, capital, recursos y trabajo para lograr el mejor desempeño y fomentar el

incremento de la productividad laboral logrando alcanzar el éxito de la organización, por lo que reafirma Reynaldos y colaboradores (2018, p. 472), donde depende de la actitud, el compromiso e identificación del personal y las competencias profesionales, siendo el conjunto combinado de habilidades, actitudes, conocimientos que conducen a un buen desempeño que busca el desarrollo de la institución y profesional entregando un servicio de calidad, productos veraces y oportunos. Es por esta razón se observa una problemática en las instituciones de salud, por lo que la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) tras reuniones ha informado que existe principales problemas sanitarios que afectan al planeta, pues la escasa cantidad y la carencia de acrecentar y demostrar la competencia de los profesionales de la salud pública en la colectividad, que rebuscan el organizado esfuerzo por la sociedad para defender, fomentar y restablecer la salud de las personas mediante acción participativa y colectiva; del mismo modo en su artículo científico Benavides y colaboradores(2006) menciona que deben abordar problemas existentes y desafíos en el entorno de la salud que son cruciales por su grave peligro, alta prevalencia, costos o impactos a largo plazo en la salud de la sociedad, los determinantes ambientales y sociales que están sin control directo o son propios del sector y los obstáculos que hacen falta en la preparación de profesionales con excelentes competencias profesionales para abordar y atacar el problema, disminuir los indicadores, mejorar los servicios, reducir las inequidades, mediante la inclusión, salud para todos como parte de las políticas y factor crucial para el desarrollo sostenible, por lo que es reafirmado por la OMS (2018).

Igualmente en América Latina, los países de esta región están en vías de desarrollo, su falta de crecimiento económico, la inequidad social, la falta de recursos humanos con competencias profesionales, la falta de normativas y capacitación continua la ineficiencia en el manejo de recursos, el incremento de la demanda de la población por tener un mayor acceso a los servicios de salud con dignidad y excelente calidad en la atención; a esto se suma, el nivel cultural, la estructura y ambiente en la cual se convive y otros factores que afectan directamente la productividad (OIT, 2018) y del mismo modo afectan la prestación de servicios de calidad teniendo como resultado las demandas insatisfechas, por lo que sostiene Backman (2008) . Así mismo en Perú la productividad Laboral ha estado casi paralizada, mientras la economía se acrecentaba al 6% anual, la productividad lo hacía a una tasa mínima del 1,5% anual como lo menciona Céspedes y colaboradores (2016), no se solo se puede lograr el crecimiento con la inversión pública y otros factores externos.

Según el Ministerio de Salud (Minsa, 2018), describe la problemática en salud pública manifestando que es muy preocupante y grave, pues el alto índice de anemia en niños pequeños de 5 años, madres gestantes, desnutrición infantil, tuberculosis, enfermedades transmisibles y no transmisibles como la diabetes, hipertensión, obesidad, cáncer, sumándose los índices de pobreza, las economías en las familias; la concentración de profesionales solo en Lima y las ciudades de las capitales, todo esto en conjunto afectan al sector salud ya que cuenta con un sistema fragmentado, segmentado, teniéndose como consecuencia una inequidad en los servicios de salud en la población; por lo que frente a esta problemática, el gobierno central y su ente rectora el Ministerio de Salud ha implementado políticas públicas, con nuevas normas técnicas de atención y que no se está logrando implementarse en su totalidad por la falta de la incorporación del adecuado fortalecimiento de las capacidades de los profesionales de salud y la falta de personal, insumos, equipamiento y la dotación equilibrada del recurso humano con experiencia y competencias profesionales en los establecimientos de salud en todo el país, por ello Arroyo (2015) menciona que “una comunidad sana, vigorosa, entonces requiere que su gente, empresas, gerentes, directores y autoridades tengan un pleno conocimiento y consciencia de las implicancias de las resoluciones y toma de decisiones públicas y privadas sobre la salud de las personas”.

En tal sentido en las instituciones de Lima Metropolitana se observa otros factores que perjudican la productividad laboral, entre ellos, esta las excesivas horas de trabajo, la escasez de preparación y formación laboral, multitareas, falta de motivación, la falta de meritocracia, malas condiciones laborales y la inclusión de personal sin competencias profesionales para ocupar puestos y direcciones sin contar con el perfil profesional y las competencias necesarias, pues como resultado de ello se tiene una baja prestación y mala calidad de atención de los servicios de salud en la población. En tal sentido el Instituto Nacional de Salud del Niño, es el primer centro de referencia pediátrica y de atención de salud pública de alto nivel de complejidad médica, ubicado en el distrito de Breña y pertenece al sistema de salud del Minsa; esta institución nace por una necesidad exigente de un hospital para atender niños, protegerlos, brindarles un hospedaje a estos niños desvalidos ofreciéndoles cuidados especializados. Hoy cuenta con más 30 servicios especializados pediátricos brinda atención al niño y adolescente, además cuenta con un

albergue para que los familiares de los pacientes del interior del país con escasos recursos económicos puedan hospedarse sin problemas.

Según la revista Gestión del Instituto Nacional de Salud del Niño del 2008-2014, en su pp.250-256, publica la adquisición de equipos para los diferentes servicios, cocina, lavandería, equipamiento de ventiladores y monitoreo de cirugía cardiovascular, un arco “C” (equipos de rayos X) y la implementación desde el 2013, de la Ley N°30057 “Ley del Servicio Civil”, que busca fortalecer la modernización del Estado en su rol de proveedor de servicios y brindar un mejor servicio público, potenciando el talento humano en competencias con nuevas capacidades, saberes científicos y tecnológicos, adquiridos en la investigación, docencia y atención especializada; la institución ha avanzado el mapeo de puestos del personal asistencial y administrativo. Por lo que el INSN, en su Plan Operativo Institucional del 2019, en la p.19 describe la preocupación de prestar asistencia técnica y científica al recurso humano fortaleciendo y desarrollando sus competencias profesionales y de disponer del mayor número de recursos humanos, tecnológicos para enfrentar enfermedades importantes y de un alto nivel de complejidad, desarrollando programas de capacitación, dotar en capacitación en alta gerencia, desarrollo gerencial, planeamiento estratégico, gestión de proyectos, procesos.

Por el contexto descrito se hace necesario formular la **pregunta general** de investigación ¿Qué relación existe entre Competencia Profesionales y Productividad Laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y Atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019?.

De igual modo se planteó los **Problemas específicos**:

a. ¿Qué relación existe entre competencia Técnica y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019?

b. ¿Qué relación existe entre competencia Metodológica y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019?

c. ¿Qué relación existe entre competencia social y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019?

d. ¿Qué relación existe entre competencia participativa y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019?

A continuación en la presente investigación se detalla los **trabajos** de investigadores que han desarrollado estudios con las variables, iniciando a nivel Internacional:

En su investigación Medina (2017), en Ecuador sustenta su tesis para optar el grado de Magister, siendo su objetivo de estudio establecer el impacto del Síndrome de Burnout en la productividad laboral de los empleados del Distrito Educativo 18D01 Ambato, para ello se utilizó una encuesta y una herramienta MBI(Maslach Inventory Burnout), la población de estudio fue personal docente, administrativo y de servicios en total de población fue de 2135 individuos y la muestra estratificada de 325, a los datos se aplicó estadísticos el método de correlación Chi Cuadrado, esta investigación concluye con las recomendaciones que se tiene que realizar estrategias que permitan mejorar las relaciones interpersonales, la fatiga, satisfacción y frustración en el trabajo, a través de una propuesta de prevención para mejorar la calidad de vida de los colaboradores, lo que traería como consecuencia perfeccionar la productividad.

Igualmente Gómez, López y Carmona (2016) en su investigación que evalúa las competencias profesionales en la administración de medicamentos de riesgo elevado realizados por profesionales de enfermería en pacientes pediátricos, éste es una investigación cuantitativa, observacional, correlacional y de corte transeccional estudio fue realizado en un hospital de tercer nivel ubicado en la ciudad de México donde las profesionales de administrar medicamentos de alto riesgo en niños necesitan de competencias con conocimientos, habilidades , actitudes y destrezas para dicha función, lo cual la falta de estos factores implicaría un riesgo en el paciente; la muestra del estudio fue de 89 enfermeras que represento el 68 % de la población de la institución, se utilizó para recolectar los datos dos encuestas validadas referentes a la calidad de la administración,

seguridad del paciente, conocimiento y aptitudes en la administración, los resultados hallados son el cumplimiento mínimo hasta excelentes con respecto a las competencias en la administración, con respecto al conocimiento fue de un 49 % de rango muy bueno y con respecto a aptitudes son excelentes ya que alcanzaron un 100 %; concluyéndose que para evitar los eventos adversos y asegurar la eficacia en la administración de medicamentos y brindar una atención de calidad, las enfermeras deben ser dotadas de competencias profesionales para la función que desempeñan.

Del mismo modo Vásquez (2016) para optar el grado de Maestro en Administración realizó su tesis en la ciudad de México, la cual tuvo como objetivo contribuir en mejorar la productividad en las empresas del área Metropolitana dándole énfasis al clima organizacional y el mejoramiento del desempeño del talento humano, además de conocer la realidad del enfoque productivo de México, concluyendo la importancia del clima laboral para aumentar la productividad de las empresas con la debida gestión, se logra hacer las organizaciones más productivas y exitosas y su propuesta es que toda empresa lograría ser rentable y permanente en el mercado debe estar consciente del propio cambio y la renovación con la evolución tecnológica y buena gestión del recurso humano como el clima laboral.

Igualmente, Avellon (2015). En su tesis doctoral que realizó en la ciudad de Valladolid en España, siendo su objetivo de estudio la valoración de la eficiencia técnica y la determinación del cambio productivo en la gestión tributaria autónomas españolas, los datos que se dispuso fue de un periodo de 2004 a 2012 ,con el estudio se deseó obtener datos comparativos de las administraciones tributarias autónomas y servicios públicos para impulsar el aumento de la competitividad de las direcciones y gestiones en mejora en la eficiencia, la productividad y por ende la modernización y actualización de la administración pública. De igual manera el investigador Fleischhacker (2014) realizó estudios en el personal de salud de la institución de diagnóstico por imágenes, Policlínica en la ciudad de Quetzaltenango en Guatemala, su objetivo fue describir la influencia de la inteligencia emocional sobre la productividad laboral; el resultado hallado fue el manejo normal de la inteligencia emocional por el personal trae como consecuencia fortalece el desempeño en la empresa , a su vez concluye que hay relación entre las dos variables donde describe que el bajo rendimiento laboral es debido a la carencia del personal de

inteligencia emocional ,así mismo la incapacidad de mantener relaciones interpersonales agradables y manejar el estrés laboral.

Del mismo modo con respecto a investigación nacionales, se menciona a Suyo (2017) y De Paz (2017) que sustenta sus tesis de maestría con un tipo de estudio no experimental, correlacional, transeccional, su objetivo fue determinar en qué medida se relaciona la variable Gestión del talento humano y productividad laboral, la muestra fue en diferentes poblaciones (73 empleados administrativos de la municipalidad de Maras y 152 médicos de un hospital III de Lima), ambas muestras fueron sometidos a una encuesta validada por expertos y ambos investigadores concluyen la existencia de la relación moderada entre las variables de estudio, lo que significa a una buena gestión del talento humano aumentaría la productividad, por lo que en dichas investigaciones es aceptada la hipótesis alterna.

Igualmente, Lorenzo (2017), Maestro en Gestión Pública sustento su investigación de tipo correlacional de corte transversal, siendo el objetivo de estudio establecer la asociación de la productividad laboral y competencia laboral, para ello aplico un instrumento de preguntas con valoración de Likert, en una población de 276 empleados públicos nombrados, Cas y practicantes; los resultados fueron que existe una alta productividad laboral (54.3 %) y competencia laboral (58.7 %), concluyendo la relación significativa moderada alta entre las variables de estudio.

A estas investigaciones se suma la de Gianella (2016) quien investiga al talento humano en relación a la productividad en los profesionales de obstetricia y enfermería en una institución de salud, el propósito de estudio fue de determinar la relación que existe entre las variables estudiadas, este trabajo fue de tipo no experimental, correlacional, transversal y de método hipotético deductivo, muestreando a 275 profesionales enfermeras y 200 profesionales obstetricas, concluyendo la demostración de la relación directa y significativa entre las variables investigadas, por lo que a mayor gestión del talento es mayor la productividad.

Según Guibert (2015) su estudio tuvo como objetivo el estudio de confirmar la relación significativa entre las variables competencias profesionales y el perfil académico en estudiantes de la especialidad de auditoria de una facultad de la Universidad de San Martín de Porres, el instrumento, el cuestionario fue aplicado al 100 % de la población y

los hallazgos encontrados la existencia de la relación significativa que existe es de 0,907, confirmándose la hipótesis del investigador; concluyendo la existencia de una asociación entre las variables de estudio.

Para sustento de la investigación, se describe las **teorías relacionadas** a las variables de estudio, a continuación la variable 1, Competencias profesionales definida como el nivel de empleo del conjunto de conocimientos, las destrezas y el buen discernimiento asociados con la práctica profesional, afirmada por Gómez (2015), a su vez Caicedo, et al (2017) menciona que etimológicamente procede del Latín *qualitas atis* (*qualitate*), que significa ser verídico, con la cualidad de tener una forma de ser o de una característica determinada que es importante, útil y buena. Del mismo modo, Bunk (1994, p.9) sostiene que las competencias profesionales son quien posee y hace uso del conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades necesarias para desempeñarse en una profesión, con amplia acción de cooperación, resolución de problemas de forma flexible e independiente y participación en la planificación, organización del trabajo en el entorno profesional; esta definición lo comparte Durante (2008, p.34-36) donde reafirma que las competencias profesionales son las capacidades que tiene una persona que pone en práctica sus conocimientos, habilidades destrezas y el juicio correcto de resolver problemas y organizar en el campo laboral, es por estas capacidades son las que se distingue; lo mismo hace énfasis Tejeda (2008, p.9) definiendo que la competencia profesional es una agrupación de elementos articulados de conocimiento, capacidades, habilidades y valores que son inherentes de la persona, lo cual se da por la acumulación de experiencia propia que son adquiridos a lo largo de su proceso formativo y posterior desarrollo socio profesional que son aplicada en forma integrada y contextualizada en su desempeño laboral de forma eficiente, manejable, independiente, eficaz, creativo e innovador.

Entonces reafirma García (2011) que las competencias profesionales son la aptitud para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción sobre algún aspecto particular, colectivo, natural, pues es la integración de los tres tipos de saberes: saber conceptual, el saber hacer, procedimental y el ser, el actitudinal, a este conjunto de aprendizajes integrados involucra a la reflexión, entonces las competencias son procesos complejos de desempeños que exige idoneidad para realizar un determinado trabajo. Así mismo Veliz (2016) define a las competencias como el conjunto de comportamientos, socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo

adecuadamente un desempeño, una función una actividad o una tarea, entonces es saber pensar para poder realizar, ser y vivir en sociedad. Según, Caicedo (2017), Martínez (2009) y Veliz (2016) determina que los conocimientos, cualidades, aptitudes y actitudes direccionadas en el entorno social, plantea cuatro tipos de competencias de saberes: La competencias técnicas (SABER) es disponer de conocimientos técnicos relacionados al ámbito profesional, así mismo las competencias metodológicas (SABER HACER), las cuales permite aplicar aquellos conocimientos adquiridos que se plasman en las diferentes actividades laborales, continuando las competencias participativas (SABER ESTAR), esta competencia permite determinar un comportamiento direccionado a la sociedad de comunicación efectiva y cooperación, el trabajo en equipo y último intervienen las competencias personales (SABER SER), las cuales son elementales para que el profesional se desarrolle constantemente , cual pueden demostrarse, evaluarse independientemente y sobre todo exigirse retos, lograr metas, objetivos logrando ser más productivo.

A continuación se describe las dimensiones de la variable 1 ; según, Bunk (1994, p10) menciona la tipología de las competencias profesionales :(a) Dimensión 1, Competencia Técnica, es la persona que domina con experticia las tareas, funciones y contenidos de su trabajo, tiene los conocimientos, aptitudes y destrezas necesarias para lograr las tareas, está en constante especialización y tiene un espíritu de seguir aprendiendo en el ámbito de su profesión, (b)Dimensión 2: Competencia Metodológica, pues es aquella persona que posee competencias para aplicar procedimientos de trabajo variables, saber identificar, reaccionar a los contratiempos y problemas que se presentan en el trabajo, se adapta a los cambios y situaciones, resuelve los problemas de forma independiente, flexible y efectiva. (c) Dimensión 3: Competencia Social se dice es quien posee esta competencia es aquel que sabe socializarse, cooperar con otras personas de forma constructiva con comunicación efectiva, trabaja en equipo, muestra compromiso con el equipo y posee buenas relaciones interpersonales, y por último, (d) Dimensión 4: Competencia Participativa, es aquella persona que sabe participar dentro y fuera de la organización y su puesto de trabajo, tiene la capacidad de organizar, tomar decisiones, acepta con responsabilidad las delegaciones y cargos que se le asigna.

Del mismo modo Gómez (2015, p51) plantea que la competencia técnica es el experto que posee conocimientos, habilidades de la profesión y los aplica para un mejor desempeño en su área laboral; por lo que Solanes, Núñez y Rodríguez (2008, pp.35-49)

hace mención del liderazgo que es la capacidad de persuadir sin hostilizar a las personas para lograr las metas, sabe negociar y resuelve conflictos de la manera más efectiva. Igualmente Reyes (2010, p. 42) sustenta que colaborar y trabajar en equipo se genera cierta relación en los colaboradores y su propósito es desarrollar y cumplir las tareas de forma coordinada con los miembros que actúan en función a los fines o metas de trabajo. El intercambio personal entre los participantes el grupo debe tener personalidad, reconocimiento de pertenencia e interdependencia en el equipo, todos los miembros se protegen, por lo que el autor hace referencia que un equipo de misión está formado por personas que se reúnen de forma libre, espontánea, con libertad o imperativa, pero que tienen una misma misión de cumplir.

Del mismo modo se describe los enfoques teóricos de las competencias profesionales, según, Gómez (2015, p.51) menciona 3 tipos de enfoques (a) El enfoque Conductista, menciona que es aquel que no se preocupa por el enlace entre las funciones, actividades, pues ignora dicha unión. Aspira realizar una determinación específica, transparente de capacidades y aptitudes de forma que no haya disconformidad con la ejecución conforme agradable. (b) El enfoque Genérico, este da preferencia al conjunto de competencias, cualidades de raciocinio comentarista, analizador y otros y brinda las bases hacia las propiedades altamente específicas o permutables. Por lo que la reflexión crítica es aplicada en muchas y diferentes situaciones, por lo que las competencias son conceptualizadas como generales ignorando lo contextual; sus críticas sobresalientes de este enfoque se centran en la falta de algunas demostraciones que reafirmen la objetividad de las competencias genéricas, la descontextualización de la competencia y se pone en juego su abstracción de las situaciones concretas y duda sobre su transferencia, y (c) El enfoque Integral, es el conjunto combinado de complejos atributos de habilidades, conocimientos, valores, actitudes y la función que los profesionales atribuyen y los aplica de acuerdo las diferentes necesidades y resolución de situaciones; es el enfoque más aceptado de acuerdo a las exigencias de hoy en día. Del mismo modo los estudios de Valverde (2001) y Gonezi (1996) presentan tres enfoques como son: (a) Enfoque Conductista, que presenta una identificación limitada de las tareas de una labor específica, (b) Enfoque atribucional se enfoca a las diferentes laborales pero no logra la especialización, identifica la competencia a partir de particularidades individuales para el desarrollo eficiente del trabajo, y último (c) el enfoque integrado y Holístico donde las

competencias se desarrollan de un contexto de acción profesional que muestra una visión completa y compleja .

Del mismo modo se menciona las etapas de desarrollo de las competencias profesionales, para Reyes (2005, citado por Gómez ,2015) se desarrollan en 4 niveles: (1) Nivel de rutinización, es el saber de hacer, haciendo con acción, con autocorrección, flexibilidad y anticipación, no es la acción mecánica, (2) Nivel de Significación, se toma como base el proceso, desarrollo histórico cultural y psicosocial; se establece por la ejecución de tareas o la solución de problemas con bases de saberes de significados y procedimentales, (3) Nivel de actualización: Se da en el dominio continuo y progresivo de problemas propios, particulares en la que los procesos se extienden a otros dominios que no se encontraban inicialmente, pues no eran parte del contexto de la competencia y por último, (4) Nivel de experticia, este nivel consiste en la valoración, conocimiento, interpretación y el abordaje de problemáticas de contextos particulares con infinitos casos y presuposiciones, sin la necesidad de base de normas preexistentes. De igual modo los niveles de adquisición y el aprendizaje de las diferentes competencias se dan en diferentes dimensiones como son:(1) Dimensión personal , es la que se encuentra todo lo que carecemos de la infinita verdad, así como nuestras limitaciones, prejuicios y paradigmas, por lo que el aprendizaje de las competencias se dan respecto a los valores, en la mentalidad proactiva, en solución de problemas ambos ganamos(gano/ganas) y no perder el tiempo en desquites, definir y optimizar el tiempo en lo urgente y lo importante evitando perder el tiempo, en saber escuchar al otro, en enterrar el hacha es así que se asegura la eficacia de los resultados(Dr.J.Lde la Cuesta). En esta dimensión esta la autoconfianza, que es la capacidad de desarrollar y mantener el valor, postura y las capacidades, así mismo el autocontrol, pues es el saber manejar las emociones y todo impulso conflictivo ante la oposición, provocación u hostilidad, cuando el trabajo en situaciones de estrés y la empatía es saber ponerse en los zapatos de los demás, percibir sentimientos y preocupaciones de los demás, afirma Beracerto (2008); promover los mejores resultados con esfuerzo y constancia es realizar bien el trabajo. En el ámbito profesional, se da por lo aprendido, aprendes, lo que experimentas, es la relación coherente entre lo que se dice y se hace, en lo que aprendes y experimentas, en la formación de calidad es hacer lo correcto de la manera correcta es aquí la adquisición de la verdadera competencia profesional, siendo la garantía del excelente éxito en día a día profesional. Barker recuerda “la excelencia no es un acto, sino un hábito”. Para estas competencias se requiere de especiales resultados, para ello

promover la totalidad en la capacidad de asumir la responsabilidad, comprometerse iniciativa de nuestro actuar personal y profesional; es crecer y desarrollar nuevas formas del estar, ser y hacer, logrando identificar y aprovechar las diferentes oportunidades que se presentan. En la (2) Dimensión organizacional, esta lo primordial la organización y la estructura en el profesional que adquiere y se desarrolla en todas sus competencias; también se encuentran las fortalezas y las amenazas del entorno; para ello se busca en sacar lo mejor de los colaboradores, promover el trabajo, el sinergismo laboral, el trabajo colectivo y el intercambio positivo, lo cual va estar enfocada al triunfo de objetivos y competitividad de la institución.

En efecto en Europa, el Proyecto Tuning (2003) da una perspectiva integradora que examina las capacidades como la mezcla dinámica de características que unidas dan paso a una competente y mejor cumplimiento como resultado completo del todo el proceso educativo. Por lo que dimensiona a las competencias en instrumentales, interpersonales y sistémica específicas, afirma Solanes(2008).Del mismo modo, Beneitone (2007), define que las competencias y las destrezas son las capacidades de comprender y conocer, en lo teórico de un contexto académico, saber cómo proceder en ciertas situaciones como actuar y aplicar la experiencia del saber y del saber cómo ser es los valores como pieza integral de como percibimos a los demás y de convivir en el contexto social. Entonces las competencias simbolizan todo un acoplamiento de características de conocimientos y sus aplicaciones, aptitudes, responsabilidades y destrezas que detallan el grado o nivel de idoneidad con que la persona puede desempeñarse. Por lo que una competencia responde exitosamente las demandas complejas y lleva adecuadamente las tareas, pues cada competencia se construye a través de las combinaciones de las habilidades cognitivas, actitudes, motivación, valores, conocimiento táctico, prácticas y conductas dados en un contexto social.

Del mismo modo el Proyecto Tuning para America Latina (2007) afirma que una competencia es todo el conglomerado de capacidades que se emplean a través de los procesos que nos conducen a cada profesional responsable a ser eficiente, eficaz para realizar infinitas acciones en los contextos, lo social, cultural, educativo, gremial, cognitivo, afectivo, productivos por la cual proyecta y evidencia sus capacidades de solucionar uno u varios problemas dentro de un contexto específico y cambiante. Por lo tanto hoy en día las instituciones valoran y exigen otras competencias para aumentar la

productividad, mencionado por Gómez, et al(2006), citado por Solanes et al (2008, p.45) y Gonzáles y Wagenaar (2003, p.255) sustentan en el proyecto Tunning las competencias profesionales como un conjunto activo de cualidades de conocimiento, habilidades, actitudes y responsabilidades que son el aprendizaje de un plan educativo, por lo que el personal competente debe contar con estas capacidades:(1) Capacidad para innovar se da por aquella persona con cualidades de ser creativa, innovadora y original, pues ser innovador permite desarrollar como se puede mejorar y estar preparados para el futuro, (2) Capacidad para trabajar en rigor, es aquella aptitud de la persona que ejerce en su trabajo, se compromete con la calidad y sabe hacer bien su trabajo, (3) Capacidad analítica, es la aptitud de analizar, discernir lo que ocurre utilizando la información para argumentar y resolver de la mejor manera,(4) Capacidad para dirigir es la aptitud que se tiene para liderar, dirigir, ejercer autoridad, inspirar, motivar e integrar para el crecimiento en su puesto de trabajo, (5) Capacidad para comunicarse, pues es la capacidad de comunicación con efectividad, confianza y convicción, (6) Capacidad de interactuar es la habilidad de relacionarse con los demás, es una ventaja para crecer profesionalmente, (7) Capacidad para el trabajo en colectividad, es la aptitud de ser colaborativo y empático con sus compañeros y en oportunidades se prioriza la necesidad de los demás personas sobre el propio, (8) Capacidad de gestionar el estrés, es la capacidad de responsabilidad y trabajar con presión, eso le permite asumir retos y responder en el trabajo, (9) Capacidad de adaptación, esta es la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios y aceptarlos positivamente y ve la oportunidad de hacer nuevas cosas, (10) Capacidad para organizar, habilidad de organizar y tener las cosas organizadas, esto contribuye al desarrollo del trabajo y los nuevos propósitos y planes, (11) Capacidad de orientación de logro, es la aptitud de esforzarse mucho para lograr resultados y conseguir objetivos individuales o institucionales y por último (12) Capacidad de especialización es la aptitud de seguir capacitándose para contribuir en la mejora del trabajo y como consecuencia del logro de objetivos trazados.

Por lo tanto según Veliz (2016, p.485), para el desarrollo, formación y la perfección de las competencias profesionales en el personal de salud deben ser continuas a lo largo de su vida con el desarrollo de la ética, humanística, avance continuo, compromiso y vocación con la salud de la población por ello es el deber tener el compromiso educacional, social, personal e institucional, por lo que la identificación de competencias en el campo permitirá en salud:(a) Enmarcar los puestos, perfiles profesionales de los diferentes especialidades y

servicios, (b) Conseguir la optima ventaja de los recursos humanos, (c) Colaborar con mejorar e incrementar la calidad en los servicios, (d) Aplicar y exigir el cumplimiento de las normativas, reglamentos, procesos y metodologias, (e) Evaluar la actuación profesional individual, por servicio y buscar acreditar institucionalmente, contar con eficientes recursos, lograr resultados positivos y economicos con el incremento de la productividad en la prestación de servicios de calidad.

Del mismo modo Martínez (2008, citado por Alex,1993; Le Boterf, 1993 y Bunk, 1994), muestran modelos de competencias, Uno de ellos es el modelo de Alex(1993) donde dimensiona en dos tipos de competencias la técnica y social, para el modelo de Le Boterf presenta un modelo donde se observa los cuatro tipos de saberes: el saber, saber hacer, saber aprender y saber estar y el ultimo modelo de Bunk(1994) dimensiona en cuatro dimensiones,una competencia de acción; así mismo Echevarria (2001) presenta un modelo similar al de Bunk con minimas modificaciones, este es el modelo que dimensiona en cuatro: técnica, metodológica, participativa y personal, la cual la denomina “*saber y sabor profesional*”, todos estos ultimo modelos son basado a los estudios de Bunk .

A continuación la teoría relacionada a la variable 2: Productividad laboral, según Medina (2010, p.110) precisa que la productividad laboral es la manera eficiente y eficaz de disponer los recursos y los factores de fabricación en la creación de bienes y servicios que satisfagan, cumplan y excedan las expectativas de la población. Por lo que la productividad es la finalidad fundamental de toda institución que brinda productos o servicios de calidad que alcancen los niveles de eficiencia y competitividad necesarias del mundo globalizado en el sector salud (Nigenda, et al, 2016, p 534), del mismo modo Prokopenko (1989, p.3), define como el vínculo que existe entre la producción alcanzada por un sistema de procesos o servicios y los recursos intervinientes para obtener un producto o servicio. Para los directivos es prioridad y responsabilidad la productividad de la organización por lo que sustenta Robbins, Judge(2009), pues el punto de partida esta en las persona que ponen todo su esfuerzo y utilizan los recursos para producir los bienes o servicios y el trabajo en conjunto colaborativo de los diferentes profesionales es necesario para cubrir demandas de los retos en salud, afirma Lana(2018); del mismo modo Fernández (2008) menciona que la productividad es la capacidad para alcanzar los objetivos logrando la calidad, gracias a los recursos, humano, fisico y financiero que intervienen en el proceso y permitir que las personas desarrollen todo su potencial y por

ende mejore su calidad de vida. Para Robbins y Judge (2013, p.28) manifiesta en el comportamiento organizacional, la productividad juega el papel más importante, una empresa o institución es productiva cuando lograr alcanzar sus metas y objetivos, transformando los insumos en servicios o productos a un menor costo, por ello, ser productivo requiere ser eficiente y eficaz en lo que hacemos.

Del mismo modo, Cequea, et al (2011, p 42) sustenta que la productividad desde el punto de vista, el recurso humano, es fundamental para lograr los objetivos en las organizaciones para que sean más duraderas y con un excelente desempeño, las personas tienen comportamientos y toman decisiones individuales y grupales que se involucran en los factores organizacionales y ejercen sus capacidades, disponen de los recursos necesarios para producir bienes o servicios. Así mismo Chiavenato (2004, p.56) describe las dimensiones: (a) Dimensión 1: Eficiencia, está directamente relacionada con los medios, procedimientos, resolución de problemas, cumplimiento de obligaciones además de planificar, organizar y asegurar la óptima utilización de los recursos (personas, equipos, materiales, insumos y reactivos) que necesita para producir un producto o servicio,(b)Dimensión 2, Eficacia que es alcanzar los objetivos, mejores resultados haciendo las cosas correctas, con la disponibilidad de los recursos para obtener productos y servicios que logren la satisfacción de los clientes y por último la dimensión 3, Efectividad que es definida como el grado de cumplimiento de los objetivos alcanzados y proyectados que cumplan los requisitos de calidad, permite evaluar los objetivos planificados de la organización.

Igualmente, Drucker (2015) determina Eficiencia que es “hacer bien las cosas”, vínculo que existe entre los recursos empleados y los resultados obtenidos. La eficiencia tiene que ver con los medios de cómo se hacen las cosas; al igual Rodríguez (2001) sostiene que “Eficiencia es conseguir que la productividad sea favorable consiguiendo el logro máximo del resultado con una cantidad determinada o mínima de insumos o recursos, lograr los resultados predeterminados o provisto con un escaso o pocos recursos”. Así mismo Eficacia tiene que ver con el resultado obtenido; pues Rodríguez (2001) menciona que es el grado en que el producto o servicio satisface las necesidades reales y potenciales o expectativas de los clientes o destinatarios; así mismo el autor sostiene que la Efectividad es el grado de cumplimiento de los objetivos planificados o sea es el resultado o el producto de dividir el real plan o lo que es lo mismo: los resultados obtenidos entre las

metas fijadas o predeterminadas. Es el grado de cumplimiento de la entrega el producto, servicio en la fecha y el momento en que el cliente realmente lo necesita. Del mismo modo Bain(1985, p.10), sostiene que incrementar la productividad es parte de alcanzar el cumplimiento de metas y objetivos personales e institucionales, lo importante es proyectarse al futuro en producir más con la misma cantidad o con menos recursos y a su vez eleva el nivel de vida; pues el futuro pastel económico puede ser más grande incrementando la productividad y es la primordial fuente para generar desarrollo en la institución; desde el punto de vista personal eleva el nivel de vida y lograr el óptimo uso de los bienes y capitales disponibles para mejorar la calidad de existencia, al igual en el comercio muestra el interés por sus clientes y/o usuarios, el mayor flujo de ingresos, mejor rendimiento, mayores utilidades y el crecimiento de la empresa.

Por lo tanto que factores que afectan la productividad, según, Bain(1985, p.13) describe los siguientes factores (a) Metodos y equipo: Consiste en realizar el maximo provecho y darle el mantenimiento para su mejor rendimiento ya sea de los equipos y procedimientos; para ello se cuenta con la automatizacion de los procesos, sistema de conservación y ventilación ,manejo del producto o servicio y por ende la disminución del tiempo de espera para la entrega de un resultado, bien o servicio. (b) Utilización de la capacidad de los recursos,es pues la capacidad de con que recursos se cuenta, en hacer el uso óptimo de los recursos. (c) Niveles de desempeño, es contar con la capacidad de mantener y obtener el mayor esfuerzo de los colaboradores, ademas de contar con el máximo beneficio de sus competencias profesionales y experiencia adquirida, la cooperación, motivación y capacitarlos continuamente . Actualmente, en las empresas el principal cuestionamiento y problemática es la productividad y lograr prestar servicios de calidad, pues este es un reto de los sistemas de salud , puesto que existen conflictos internos que afectan el desempeño de los colaboradores, el ausentismo, la falta de compromiso y motivación en el personal, afirma Veliz (2016, p.484) y Velásquez (2016) comenta que existen factores que disminuyen la productividad laboral como son las jornadas de trabajo largas y la rutina, trabajar continuamente entre 10 a 12 horas produce un cansancio mental, la falta de capacitación, actividades multiplexadas, malas condiciones laborales, el clima organizacional y las herramientas de trabajo ,pues todos estos factores afectan la productividad , lo ideal es calidad de trabajo para obtener mejores resultados para ello la empresa debe administrar del tiempo del personal, capacitación continua e implementar actividades que ayuden a liquidar el estrés, agotamiento y el despeje de la

mente, crear funciones bien definidas y crear un ambiente adecuado como contar con los recursos para desempeñarse correctamente.

Con respecto a **la justificación** de la presente investigación aportará en determinar la relación que existe entre las variables de estudio y dicho conocimiento contribuirá en prestar un mejor servicio de calidad, oportuno, generando el aumento de la productividad laboral. **Justificación teórica**, se realizó dicho estudio por ser un tema relevante y con la finalidad de contribuir al conocimiento y llenado del vacío ya existente, por lo que aportara información valiosa lo cual confirmara la importancia de la relación de estas variables, del mismo generara desasosiego y desarrollo de futuras investigaciones.

Igualmente en la **justificación práctica** aportará en contribuir en solucionar problemas de salud de los pacientes y proponer estrategias creativas e innovadoras de mejora; ya que se evidenciara en la productividad laboral del personal asistencial, al igual beneficiara al personal en brindarles la oportunidad de desarrollarse personalmente y profesionalmente y como consecuencia se brindara un servicio de calidad, oportuno, eficiente y eficaz. Del mismo modo, en la **justificación metodológica**, esta investigación aportará la adquisición de nuevos conocimientos en la recolección, análisis de datos y sugerir el estudio de la población; para ello se creó un instrumento validado y confiable para medir las variables, así se contribuirá desde las aulas en la investigación científica, para ello se evaluó las competencias profesionales del personal asistencial y se aportara solución en mejorar la gestión por competencias y el clima organizacional por ende incrementar la productividad laboral.

Por consiguiente se propone el siguiente **objetivo general** de estudio fue determinar la relación que existe entre Competencias Profesionales y Productividad Laboral del personal asistencial del Departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño- Breña, 2019.

Y como objetivos específicos:

- a. Determinar la relación que existe entre competencia Técnica y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019?

- b. Determinar la relación que existe entre competencia Metodológica y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019?
- c. Determinar la relación que existe entre competencia Social y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019?
- d. Determinar la relación que existe entre competencia Participativa y productividad laboral del personal asistencial del DIDAP del INSN – Breña, 2019.

Con la finalidad de alcanzar los objetivos se han generado Hipótesis, siendo la general:

Las competencias profesionales tienen relación significativa con la productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019.

De igual modo las hipótesis específicas:

1. Existe relación significativa entre competencia técnica y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019.
2. Existe relación significativa entre competencia Metodológica y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019.
3. Existe relación significativa entre competencia Social y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019.
4. Existe relación significativa entre competencia participativa y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019.

II. Método

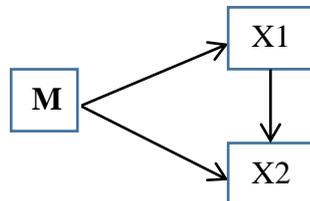
1.1 Tipo y diseño de investigación

1.1.1 Tipo

El tipo de investigación es Básica, de nivel correlacional

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.4-92) menciona que la investigación Básica tiene como propósito incrementar el conocimiento, por medio de procesos sistematizados, empíricos e hipotético deductivo, con la finalidad de proponer soluciones, así mismo el autor menciona que una investigación correlacional, es aquel que busca saber el nivel de relación o vínculo entre dos o más variables, es decir analiza el grado de relación que existe entre ellas.

Esquema:



Dónde:

M: Muestra

X1: Competencias profesionales

X2: Productividad laboral

2.1.2. Diseño

Esta investigación es de diseño no experimental, transeccional.

Pues, una investigación no experimental es la que no se puede manipular intencionadamente las variables, la observación y la recolección de datos lo realiza en su medio natural, mencionado por Hernández, et al (2014, p.152-154) del mismo modo define que transeccional o transversal es la obtención de información en el campo en un momento o tiempo único.

2.2. Operalización de las variables

En el presente estudio se determinaron las variables Competencias Profesionales y Productividad Laboral, siendo estas de naturaleza cuantitativa y Ordinal, por lo que se estableció asociaciones entre sus dimensiones.

V1: Competencias profesionales, según, Bunk (1994, p. 9) sostiene que las competencias profesionales son quien posee y hace uso del conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades necesarias para desempeñarse en una profesión, con amplia acción de cooperación, resolución de problemas de forma flexible e independiente y participación en la planificación, organización del trabajo en el entorno profesional.

Tabla 1

Matriz de operacionalización

Variable 1: Competencias profesionales

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	niveles y rangos
Competencia técnica	Dominio de tareas	1	Ordinal	Eficiente (166-225)
	Conocimientos	2, 3, 4, 5		
	Destrezas	6, 7	Politómica	Regular (165-106)
	Trascender	8, 9, 10	Siempre = 5	
Competencia metodológica	Procedimientos	11, 12	Casi siempre = 4	Deficiente (105-45)
	Resolución de problemas	13, 14	A veces = 3	
	Flexibilidad	15, 16	Casi	
Competencia Social	Sociabilidad	17, 18	Nunca = 2	
	Cooperar	19, 20, 21	Nunca = 1	
	Trabajo en equipo	22, 23, 24, 25, 26, 27		
	Compromiso	28, 29, 30		
Competencia participativa	Relaciones interpersonales	31, 32, 33, 34, 35		
	Participación	36, 37, 38		
	Organización	39, 40		
	Toma de decisiones	41, 42, 43		
	Responsabilidad	44, 45		

Variable 2: Productividad laboral

Según Medina (2010, p. 110) precisa que la productividad laboral es la manera eficiente y eficaz de disponer los recursos y los factores de producción en la creación de bienes y servicios que satisfagan, cumplan y excedan las expectativas de la población.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable

Variable 2: **Productividad laboral**

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	niveles y rangos
Eficiencia	Importancia de los medios	1,2	Ordinal	Optima (139-190)
	Procedimientos	3,4	Politómica	Regular (138-88)
	Resolver problemas	5,6	Siempre =5	No optima (87-38)
	Cumplir obligaciones	7	Casi siempre = 4	
	Organización	8	A veces = 3	
	Optimización de recursos	9, 10, 11	Casi	
Eficacia	Alcance de resultados	12, 13, 14	Nunca = 2	
	Hacer las cosas correctas	15, 16, 17	Nunca = 1	
	Disponibilidad de recursos	18		
Efectividad	Satisfacción del cliente	19, 20,21, 22, 23, 24,25, 26		
	Objetivos alcanzados	27, 28, 29, 30, 31		
	Calidad	32, 33		
	Evaluación	34,35,36,37,38		

2.3. Población, muestra y muestreo (criterios de selección)

2.3.1. Población

En esta investigación, la población estuvo conformada por todo el personal asistencial activo, perteneciente al Departamento de Investigación, Docencia y Atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña. Según, Vara (2012, p.221) menciona que una población es el conjunto de personas, procesos, situaciones, objetos que tienen propiedades, características comunes que se encuentran en un determinado lugar y pueden variar con el paso del tiempo.

Tabla 3

Población de personal asistencial del Departamento de Investigación, Docencia y Atención en Patología (DIDAP)

Personal	Cargo	Cantidad de personal
	Médicos con especialidad en Patología	15
Asistencial	Tecnólogos Médicos especialidad en Laboratorio Clínico	80
	Técnicos de Laboratorio	14
	Secretaria	5
Administrativo	Digitadores	6

2.3.2. Muestra

La muestra estuvo seleccionada de la población de estudio y cumplió los criterios de inclusión y exclusión; del mismo modo Arístides Vara (2012, p.221) define que muestra es el conjunto seleccionado usando un método racional y es extraído de la población de estudio.

Tabla 4

Muestra del personal asistencial del DIDAP que participo en la investigación.

Personal	Cargo	Cantidad de personal
	Médicos con especialidad en Patología	12
Asistencial	Tecnólogos Médicos especialidad en Laboratorio Clínico	67
	Técnicos de Laboratorio	12

2.3.3. Muestreo

El estudio aplico un tipo de muestreo No probabilístico, intencional, según Vara (2012, p.176) menciona que una muestra no probabilística, es aquella muestra que está relacionada con las características de la investigación, no depende de la probabilidad, sino obedece los criterios de selección que el investigador propone, siendo imprescindibles y necesario porque son rápidos, baratos y son de baja complejidad.

2.3.4. Criterios de Inclusión

Fueron incluidos el personal asistencial activo, los profesionales Médicos de especialidad en Patología, los profesionales Tecnólogos Médicos y Técnicos de Laboratorio de las diferentes condiciones laborales nombrados, Cas y terceros.

2.3.5. Criterios de Exclusión

Fueron excluidos el personal administrativo, internos, residentes médicos de las diferentes especialidades, personal de vacaciones y con licencia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta. Pues Buendía (1998, p.120) menciona que la encuesta es la forma de investigación que da respuesta a los problemas o relación de las variables por lo que recoge la información de forma escrita u oral, es obtenida de forma sistemática y es por excelencia la más usada en investigación científica, afirma Carrasco (2018, p.314).

2.4.2. Instrumento

En este estudio se utilizó como instrumento el cuestionario estructurado con la escala de Likert. Este instrumento cuantitativo es el más utilizado, requerido, flexible, versátil para la recolección de datos de la indagación, afirma Vara (2012, p.255).

Se crearon 2 cuestionarios para medir las variables en todas sus dimensiones, mediante la escala de Likert con alternativas Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1) y sus respuestas son ordenadas, fáciles de responder y fue validado por el juicio de 3 expertos; lo cual dieron como resultado la suficiencia para la validez de contenido en pertinencia, relevancia, claridad y como dictamen aplicable.

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de Expertos del instrumento de la VI y V2.

Nº	Grado Académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Valenzuela Moncada Carolina	Aplicable
2	Doctora	Huayta Franco Yolanda	Aplicable
3	Magister	Pillman Infanson Rosa	Aplicable

2.4.3. Validez

Al instrumento que se aplicó reúnen los criterios de Validez, Confiabilidad y Objetividad y miden en todas sus dimensiones las variables investigadas.

2.4.4. Confiabilidad

El instrumento utilizado, primero se aplicó la prueba piloto, en la que participaron 30 profesionales, dicho datos recolectados fueron analizados el programa SPSS v.20 con el estadístico de confiabilidad el alfa de Cronbach por tenerse respuestas politómicas, los resultados fueron:

Tabla 6

Alfa de Cronbach de la variable 1: Competencias Profesionales

Resumen del procesamiento de los casos para ambas variables			
Prueba Piloto		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,949	,949	45

Tabla 7

Alfa de Cronbach de la variable 2: Productividad laboral

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,914	,918	38

Finalmente se demostró que cada instrumento presenta una alta confiabilidad para las variables.

Tabla 8

Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 1

Nombre del instrumento	del Competencias profesionales
Autora	Contreras Aliano Mirtha
Lugar	DIDAP - INSN
Fecha de aplicación	Junio 2019
Objetivo	Conocer el nivel de competencias profesionales del personal asistencial del DIDAP del INSN- Breña
Número de ítems	45 interrogantes con respuestas tipo Escala de Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5).
Administrado a	DIDAP
Tiempo	20 minutos aproximadamente
Margen de error	5%
Observaciones	Los niveles y rangos establecidos son: Eficiente (225- 166), Regular (165-106) y Deficiente (105-45)

Tabla 9

Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 2

Nombre del instrumento	Productividad Laboral
Autora	Contreras Aliano Mirtha
Lugar	DIDAP - INSN
Fecha de aplicación	Junio 2019
Objetivo	Conocer aspectos relacionados con la productividad laboral del personal asistencial del DIDAP del INSN- Breña
Número de ítems	38, con opciones de respuestas politómicas
Administrado a	DIDAP
Tiempo	15 minutos aprox.
Margen de error	5%
Observaciones	Los niveles y rangos establecidos son: Óptima (190-139), Regular (138-88) y No óptima (87-38)

2.5. Procedimiento

1. Para el estudio, nace la idea con la observación, analizando la problemática en el personal y la productividad de la DIDAP, así se plasmó la idea y se comienza con la búsqueda de la bibliografía en las diferentes fuentes primarias y secundarias, ya aceptado el título de investigación por la asesora y cumpliendo las normas de ética de investigación, se procede a realizar el proyecto de investigación y a su vez a confeccionar los cuestionarios que fueron validados por el juicio de expertos dando su conformidad de aplicables.

2. Para la realización de la investigación en el campo, se solicitaron los permisos y estos fueron confirmados como aceptado por las autoridades pertinentes, la Universidad César Vallejo (UCV) e INSN, luego se procedió a la aplicación del piloto para evaluar la confiabilidad y validez de los cuestionarios a 30 participantes, lo cual fueron analizados por el programa estadístico SPSS versión 20.

3. Obtenidos los resultados del piloto, los cuestionarios dieron resultado de alta confiabilidad, se procede a muestrear a todos los participantes, así recolectando la información que fue tabulada en el programa Microsoft Excel 2010 y posterior se exportan al programa SPSS, V20, para ser analizados y procediendo a la confección de tablas y figuras con sus respectivas interpretaciones, ya teniendo la información se procedió a realizar las conclusiones, discusiones, recomendaciones, bibliografía y la terminación del índice dando por terminado al estilo APA la investigación y lista para la sustentación.

2.6. Método de análisis de datos

Se realizó el estudio de la información recopilada con el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), programa muy utilizado a nivel mundial para la realización de análisis censal, demográfico, descriptivo aplicado a la ciencia colectiva, social; se utilizó estadística Descriptiva, las frecuencias y porcentajes y estadística Inferencial en la que se aplicó la correlación Bivariadas de Rho de Spearman por ser variables ordinales, dando respuesta y la confirmación del vínculo que existe entre las variables y validando las hipótesis planteadas en la investigación, estos hallazgos fueron graficados en tablas y figuras.

2.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se procedió bajo la ejecución del deber, el cumplimiento de la ética y normativa de investigación establecidas por la UCV y el INSN; la autoría es propia y no se viola ninguna de las normas éticas mencionadas, pues en ningún caso se utilizaron procedimientos fuera de los rutinarios como el cuestionario, ya que fue aplicado de forma voluntaria y anónima, toda la información generada se resguardará confidencialmente y será de utilidad para incrementar la calidad de atención en la asistencia de los servicios y por ende elevar la productividad laboral.

III. Resultados

En la presente investigación se expone los hallazgos encontrados que fueron analizados en el programa SPSS v20, luego de la aplicación del instrumento; la encuesta Competencias Profesionales fue de 45 interrogantes que fue dividida en 4 dimensiones, del mismo modo la encuesta Productividad Laboral estuvo dividida en 38 interrogantes y consto de 3 dimensiones.

3.1.1. Análisis Descriptivos

Tabla 10

Porcentaje de la muestra estudiada del DIDAP

	Personal asistencial	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Médicos	12	13,2
	Técnicos	12	13,2
	Tecnólogos	67	73,6
	Total	91	100,0

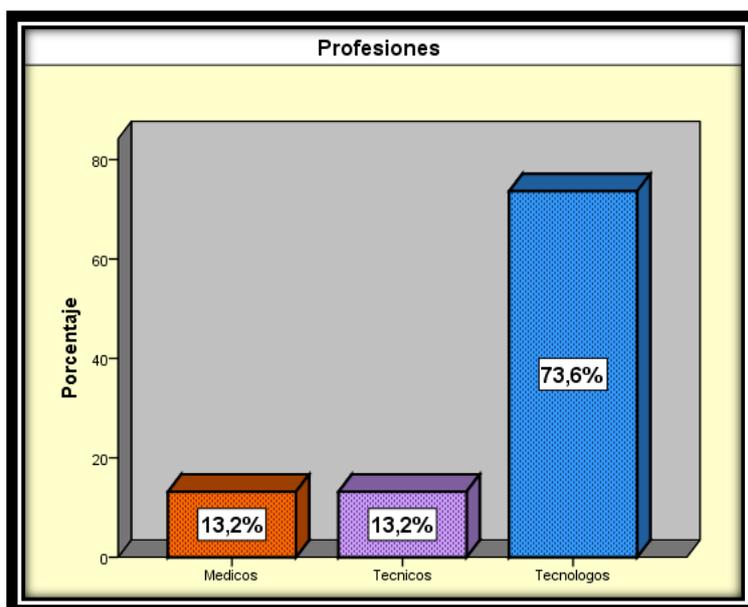


Figura 1. Representación porcentual de la muestra estudiada

En la tabla 10 y figura 1, Describe la muestra estudiada, el personal asistencial la cual fue conformada por 12 médicos, 12 técnicos de laboratorio, representando el 13,2 % cada uno y la muestra más representativa estuvo dada por 67 tecnólogos médicos representando el 73,6 %, ya que se observó la mayor cantidad de estos profesionales laboran en el DIDAP.

3.1.2. Resultados de la Variable 1: Competencias Profesionales

Tabla 11

Distribución de la frecuencia de los Niveles de las Competencias Profesionales del Personal Asistencial del DIDAP

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Regular	2	2,2
	Eficiente	89	97,8
	Total	91	100,0

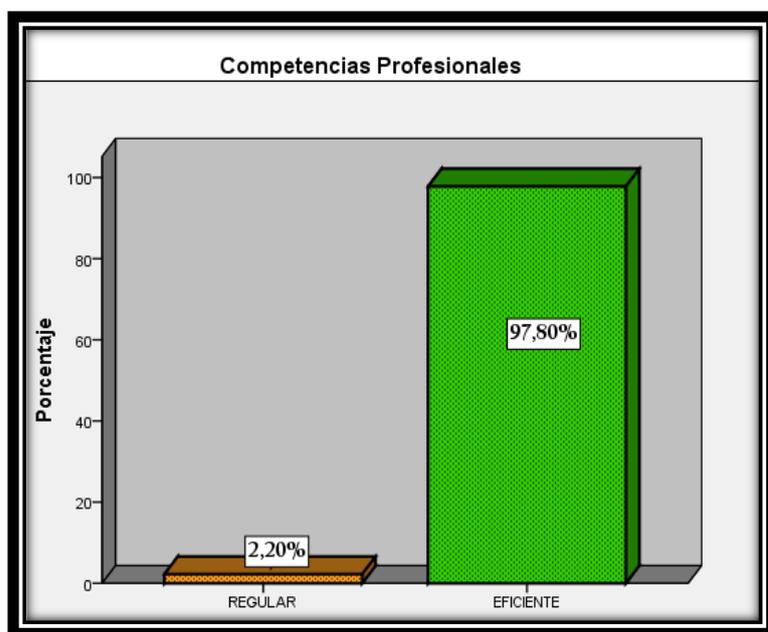


Figura 2. Niveles de Competencias Profesionales de la muestra de estudio

En la Tabla 11 y Figura 2, se observa que el personal asistencial tiene un nivel eficiente, representado en un 97,80 % y un nivel regular en un 2,20 %; por consiguiente el estudio mostro que el personal tiene un alto nivel de competencias profesionales.

3.1.2.1. Resultados de las Dimensiones de las Competencias Profesionales

Tabla 12

Descripción del porcentaje de los niveles de la Dimensión Competencia Técnica del personal asistencial del DIDAP.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	1	1,1
	Regular	31	34,1
	Eficiente	59	64,8
	Total	91	100,0

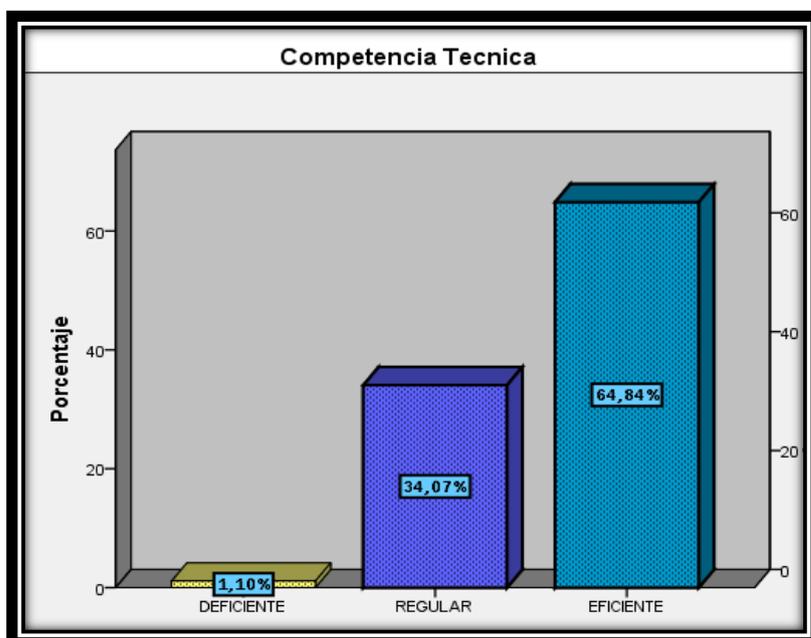


Figura 3. Niveles de la Dimensión Competencia Técnica

De la muestra investigada, se observa con respecto a la Dimensión técnica del personal asistencial, un 64,84 % de nivel eficiente, un 34,07 % de nivel regular y un 1,10 % de nivel deficiente.

Tabla 13

Frecuencia de los niveles de la Competencia Metodológica del personal asistencial del DIDAP.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	5	5,5
	Regular	19	20,9
	Eficiente	67	73,6
	Total	91	100,0

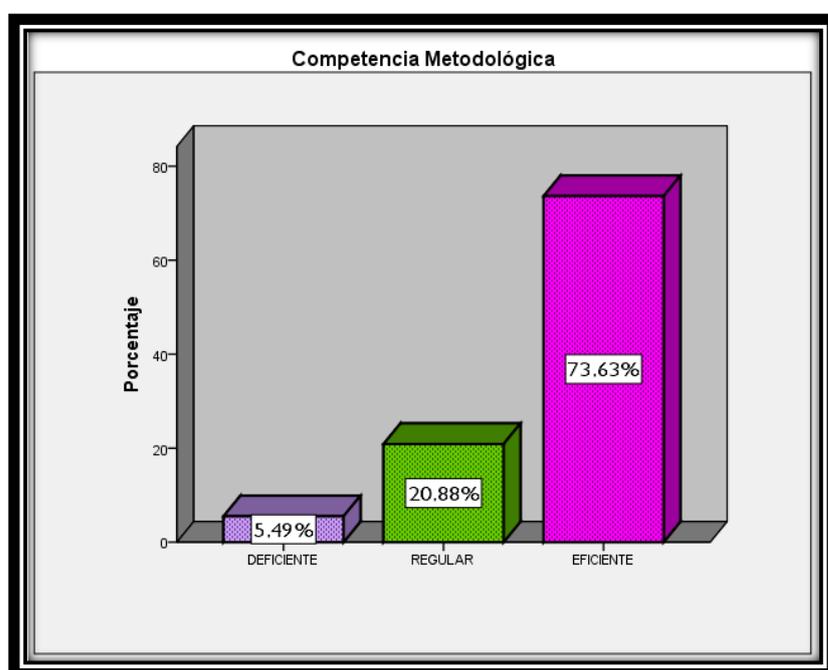


Figura 4. Niveles de la Dimensión Competencia Metodológica de la muestra

De la figura 4 y tabla 13, se observa que la competencia metodológica describe un nivel eficiente representado por un 73,63 %, un nivel regular dado por un 20,88 % y deficiente en un 5,49%.

Tabla 14

Frecuencia de los niveles de la Competencia Social del personal asistencial del DIDAP.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	2	2,2
	Regular	15	16,5
	Eficiente	74	81,3
	Total	91	100,0

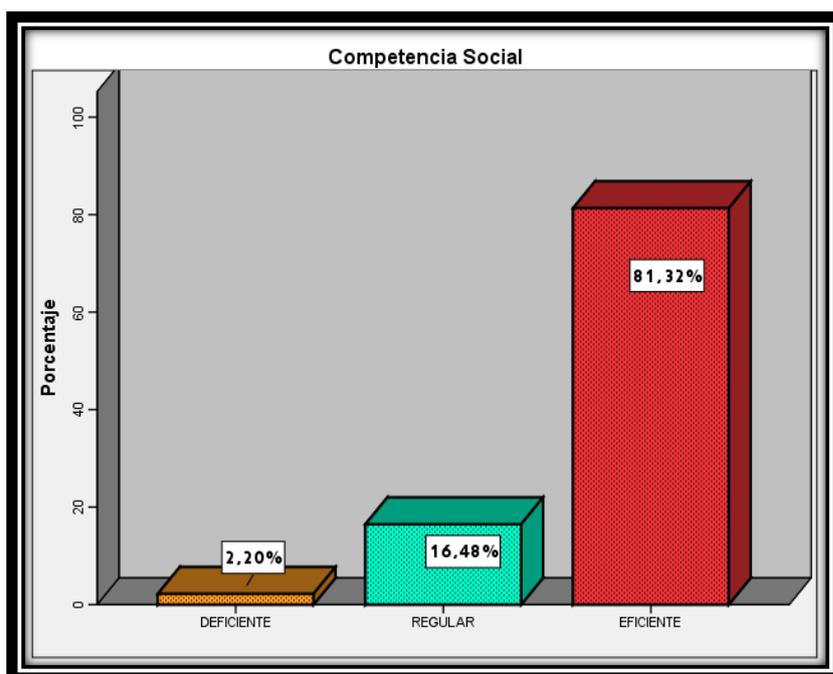


Figura 5. Niveles de la Dimensión Competencia Social

De la muestra estudiada, se observa los niveles de competencia social eficiente en un 81,32 %, un 16,48 % como regular y un 2,20% como deficiente en el personal asistencial del DIDAP.

Tabla 15

Frecuencia de los niveles de la Competencia Participativa del DIDAP

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	2	2,2
	Regular	27	29,7
	Eficiente	62	68,1
	Total	91	100,0

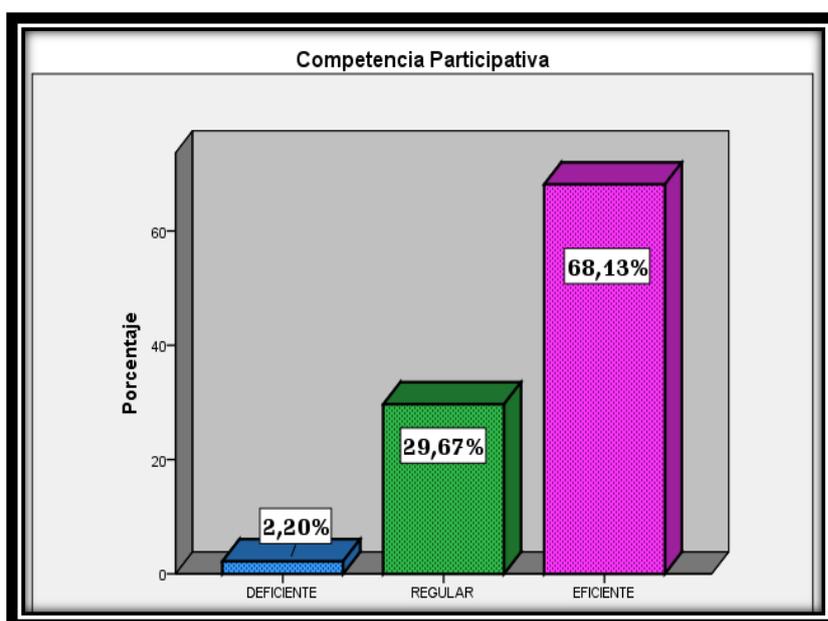


Figura 6. Niveles de la Dimensión Competencia Participativa

En lo representado en la tabla 15 y fig.6, se observa resultados de la competencia participativa del personal asistencial del DIDAP, un nivel eficiente en un 68,13 %, como regular un 29,67 % y un 2,2% como deficiente.

3.1.3. Resultados de la Productividad laboral (V2)

Tabla 16

Distribución Porcentual de los rangos de la Productividad laboral del personal asistencial del DIDAP.

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Regular	13	14,29%
	Óptima	78	85,71%
	Total	91	100,0

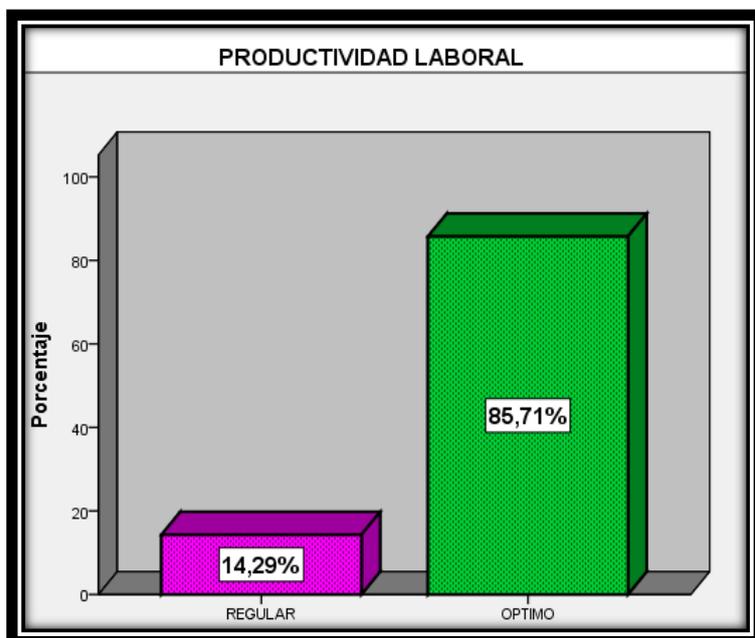


Figura 7. Frecuencia de la Productividad laboral del personal asistencial investigado.

Analizando la tabla 16 y figura 7, se describe que el personal asistencial del DIDAP tiene un nivel de productividad laboral Óptima representado por el 85,71 % y un nivel regular dado por un 14,29 %.

3.1.3.1. Resultados de las dimensiones de la Productividad laboral

Tabla 17

Frecuencia de los niveles de la Dimensión Eficiencia de la productividad laboral del personal asistencial del DIDAP.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No óptima	5	5,5
	Regular	20	22,0
	Óptima	66	72,5
	Total	91	100,0

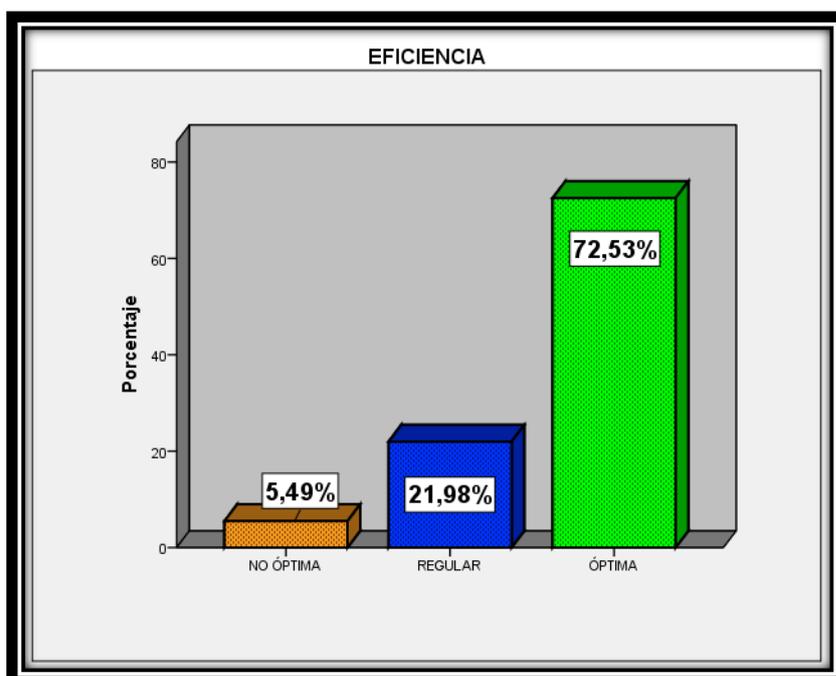


Figura 8. Niveles de la Eficiencia del personal asistencial estudiada.

De los resultados hallados se describen en la tabla 17 y figura 8, observándose la eficiencia de la productividad laboral es óptima puesto que representa el 72,53%, del mismo modo un 21,98 % de nivel regular y un nivel no óptima en un 5,5 %.

Tabla 18

Distribución de los niveles de la Dimensión Eficacia del personal asistencial del DIDAP.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No óptima	3	3,3
	Regular	20	22,0
	Óptima	68	74,7
	Total	91	100,0

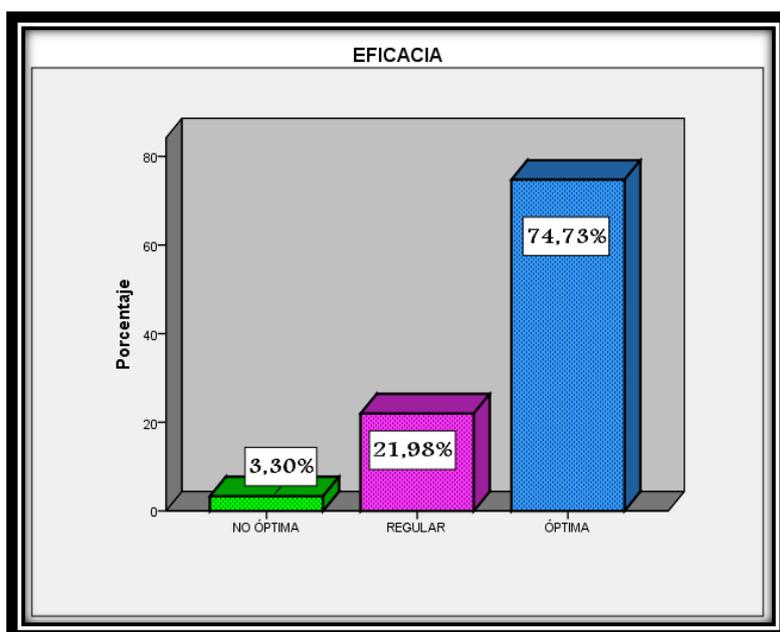


Figura 9. Niveles de la Eficacia del personal asistencial investigado

En la tabla 18 y figura 9, se describe que el nivel de la eficacia de la productividad laboral del personal asistencial del DIDAP es óptima en un 74,73 %, un nivel regular en un 21,98 % y un nivel no óptima de 3,30 %.

Tabla 19

Frecuencia de la Dimensión Efectividad de la Productividad laboral del personal asistencial del DIDAP.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No óptima	4	4,4
	Regular	36	39,6
	Óptima	51	56,0
	Total	91	100,0

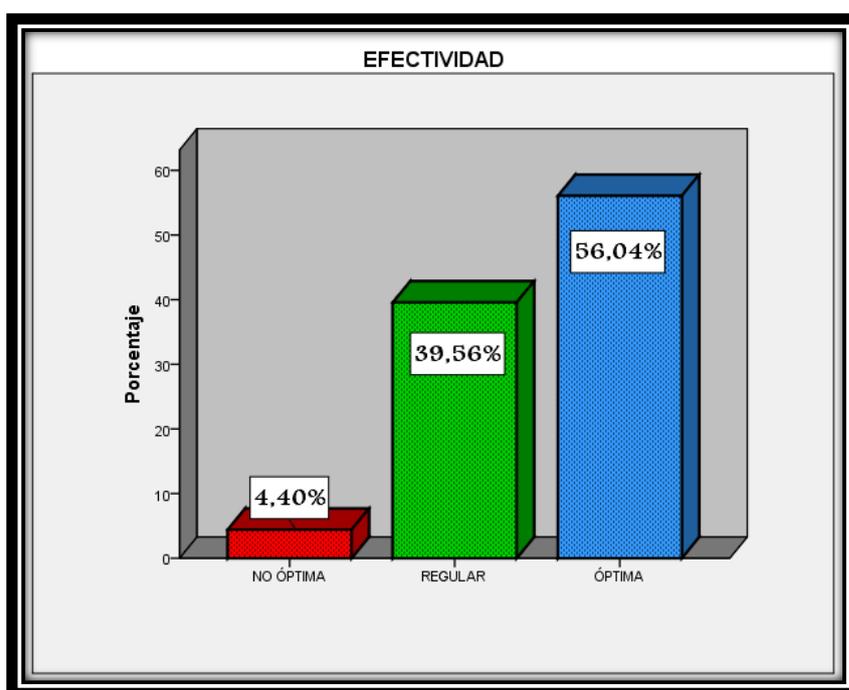


Figura 10. Niveles de la Efectividad del personal asistencial

La presente tabla 19 y figura 10 describe que el efectividad de la productividad laboral de la muestra investigada tiene una efectividad óptima, representado en un 56,04%, un nivel regular en un 39,56 % y no óptima en un 4,4 %.

3.2. Análisis Descriptivo de tablas cruzadas

Tabla 20

Tabla Cruzada de Competencia Profesional * Productividad Laboral

		Productividad Laboral			
		Regular	Óptima	Total	
Competencia Profesional	Regular	Recuento	1	1	2
		% del total	1,1%	1,1%	2,2%
	Eficiente	Recuento	12	77	89
		% del total	13,2%	84,6%	97,8%
Total	Recuento	13	78	91	
	% del total	14,3%	85,7%	100,0%	

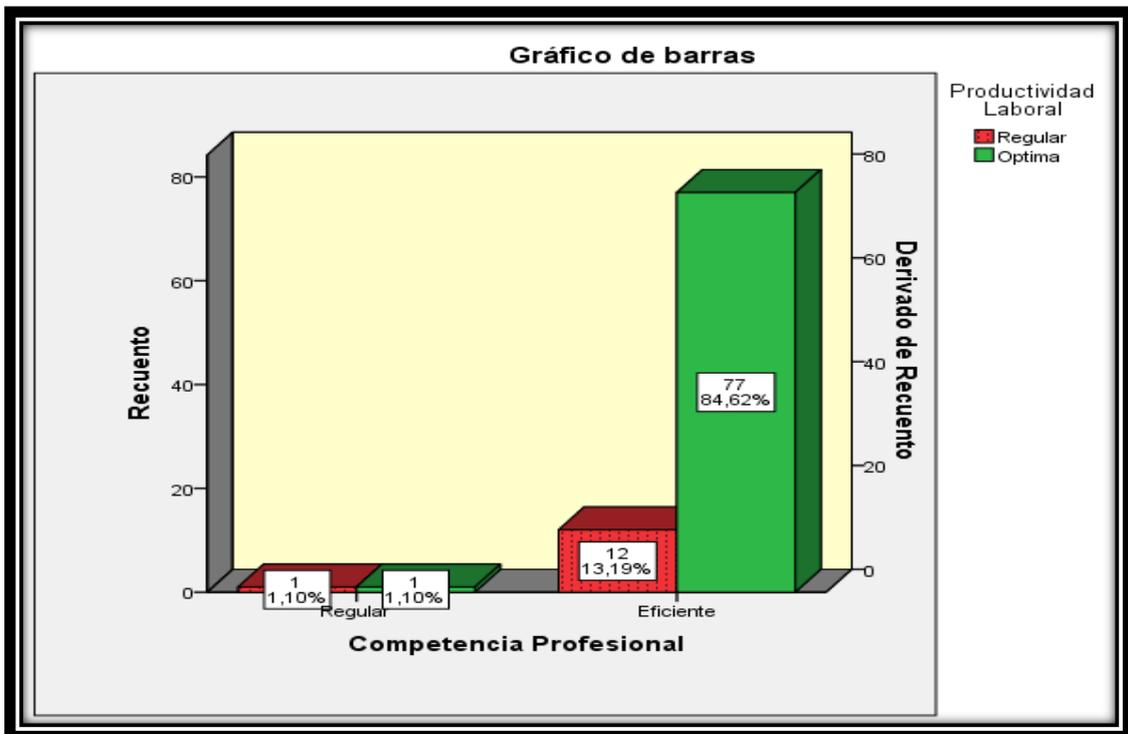


Figura 11. Competencia Profesional y Productividad Laboral

De la tabla 20, se observa que 77 participantes manifiestan que las competencias profesionales es eficiente y la productividad laboral óptima.

Tabla 21

Tabla cruzada de Competencia Técnica * Productividad Laboral

		Productividad Laboral		Total	
		Regular	Optima		
Competencia Técnica	Deficiente	Recuento	0	1	1
		% dentro de Productividad Laboral	0,0%	1,3%	1,1%
	Regular	Recuento	7	24	31
		% dentro de Productividad Laboral	53,8%	30,8%	34,1%
	Eficiente	Recuento	6	53	59
		% dentro de Productividad Laboral	46,2%	67,9%	64,8%
Total	Recuento	13	78	91	
	% dentro de Productividad Laboral	100,0%	100,0%	100,0%	

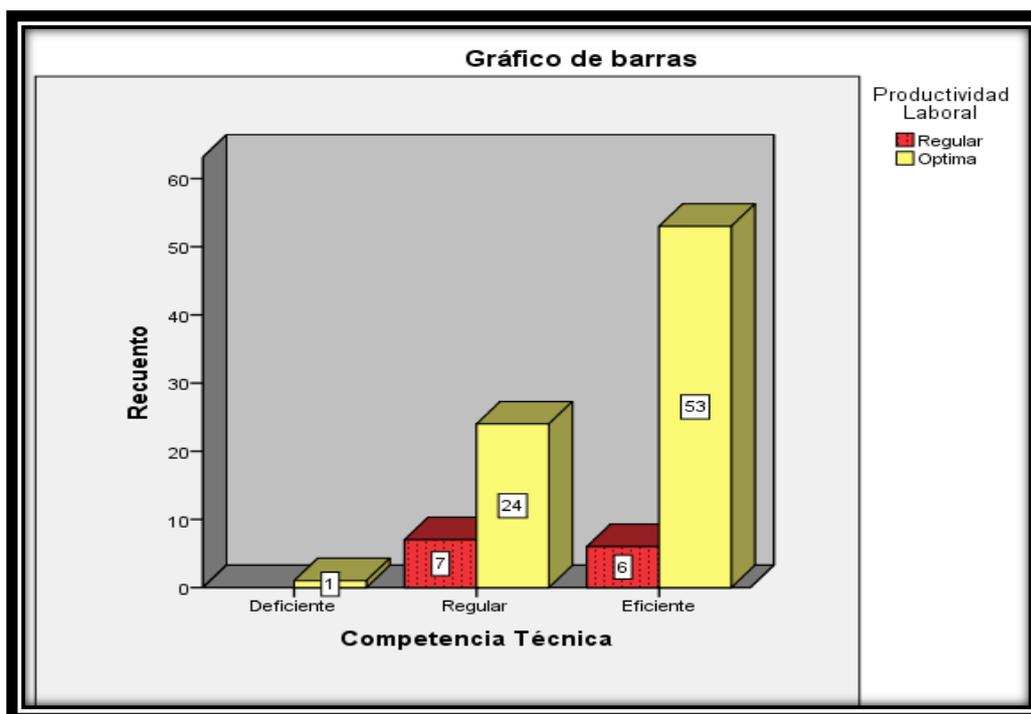


Figura 12. Competencia Técnica y Productividad Laboral

De la tabla 21 se observa que 53 participantes manifiestan que las competencias técnica es eficiente y la productividad laboral óptima.

Tabla 22

Tabla cruzada de Competencia Metodológica * Productividad Laboral

			Productividad Laboral		
			Regular	Optima	Total
Competencia Metodológica	Deficiente	Recuento	3	2	5
		% del total	3,3%	2,2%	5,5%
	Regular	Recuento	5	14	19
		% del total	5,5%	15,4%	20,9%
	Eficiente	Recuento	5	62	67
		% del total	5,5%	68,1%	73,6%
Total	Recuento	13	78	91	
	% del total	14,3%	85,7%	100,0%	

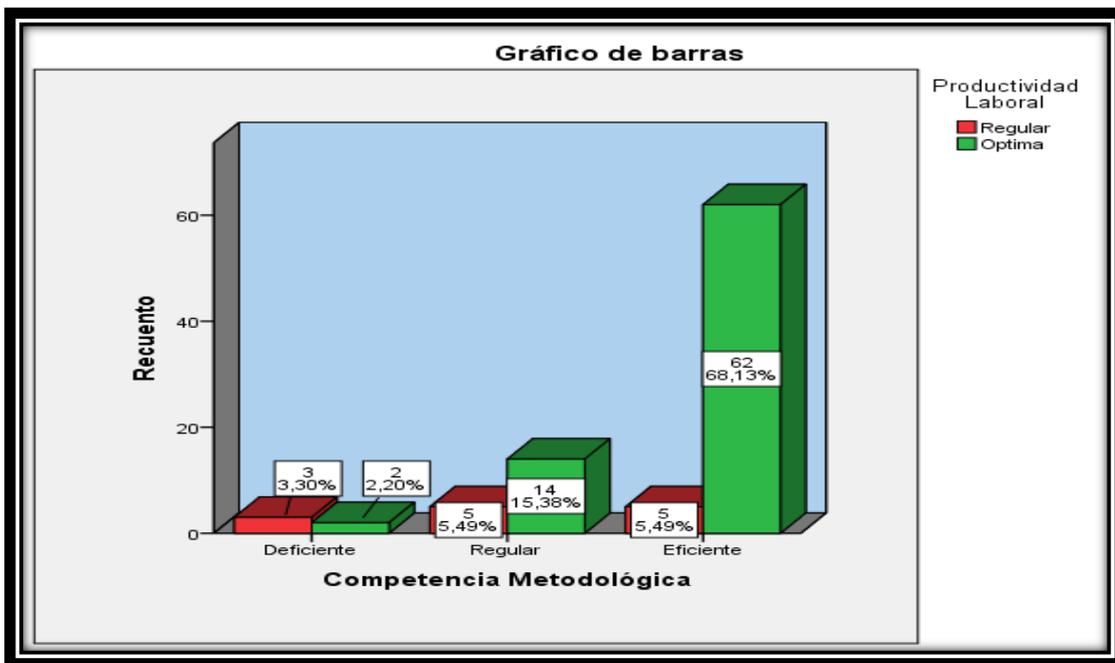


Figura 13. Competencia Metodológica y Productividad Laboral

De la tabla 22 se observa que 62 participantes manifiestan que las competencias metodológica es eficiente y la productividad laboral óptima.

Tabla 23

Tabla cruzada de Competencia Social * Productividad Laboral

			Productividad Laboral		
			Regular	Óptima	Total
Competencia Social	Deficiente	Recuento	1	1	2
		% del total	1,1%	1,1%	2,2%
	Regular	Recuento	5	10	15
		% del total	5,5%	11,0%	16,5%
	Eficiente	Recuento	7	67	74
		% del total	7,7%	73,6%	81,3%
Total	Recuento	13	78	91	
	% del total	14,3%	85,7%	100,0%	

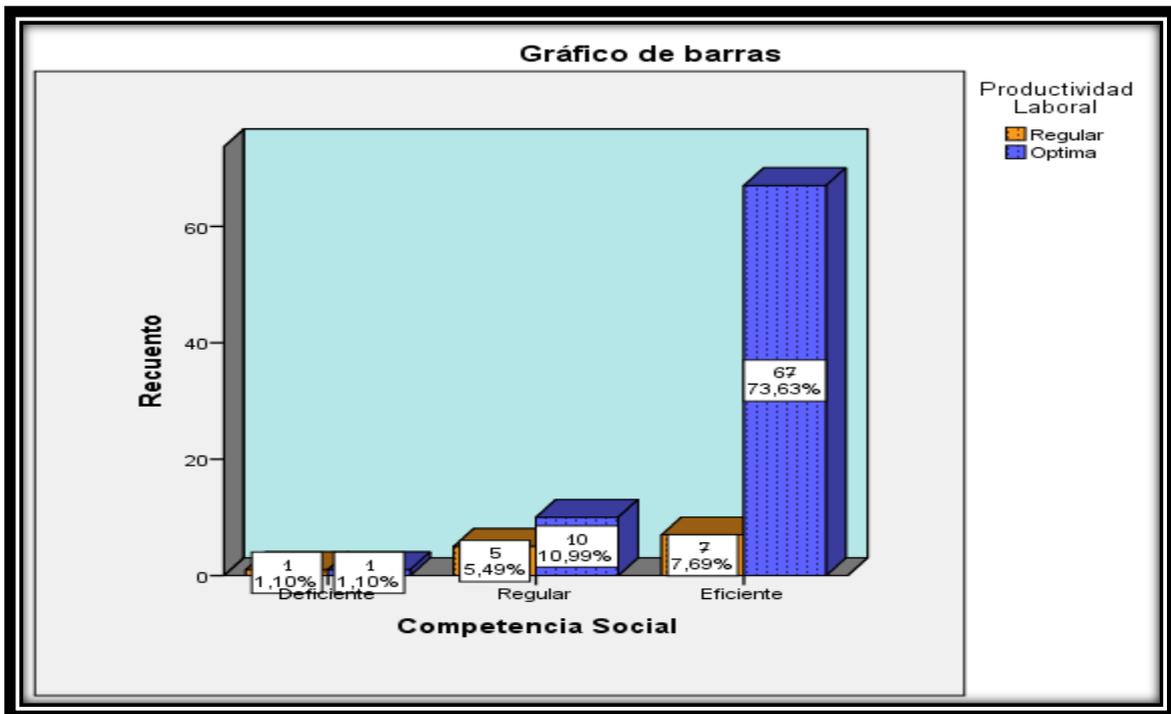


Figura 14. Competencia Social y Productividad Laboral

De la tabla 23 se observa que 67 participantes manifiestan que la competencia social es eficiente y la productividad laboral óptima.

Tabla 24

*Tabla cruzada de Competencia Participativa * Productividad Laboral*

			Productividad Laboral		
			Regular	Optima	Total
Competencia Participativa	Deficiente	Recuento	2	0	2
		% del total	2,2%	,0%	2,2%
	Regular	Recuento	5	22	27
		% del total	5,5%	24,2%	29,7%
	Eficiente	Recuento	6	56	62
		% del total	6,6%	61,5%	68,1%
Total	Recuento	13	78	91	
	% del total	14,3%	85,7%	100,0%	

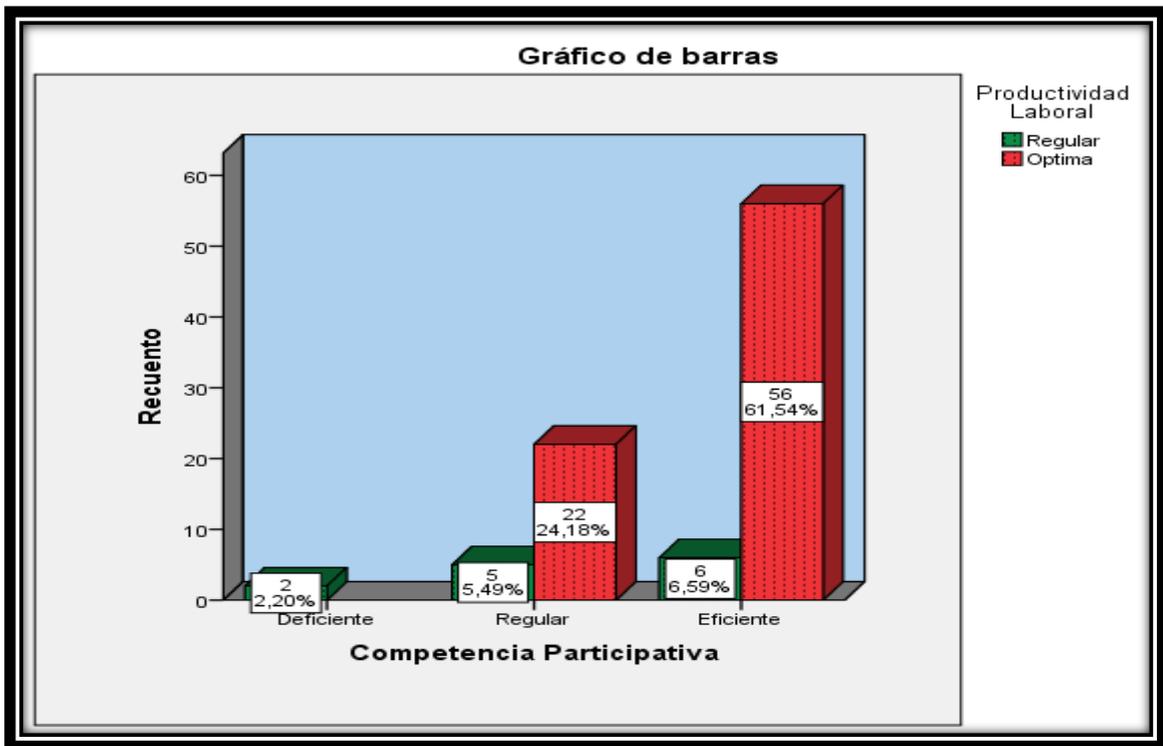


Figura 15. Competencia Participativa y Productividad Laboral

De la tabla 24 se observa que 56 participantes manifiestan que las competencias participativa es eficiente y la productividad laboral óptima.

Tabla 25

Tabla de cruzada de Eficiencia * Competencia Profesional

			Competencia Profesional		Total
			Regular	Eficiente	
Eficiencia	No optima	Recuento	1	4	5
		% del total	1,1%	4,4%	5,5%
	Regular	Recuento	0	20	20
		% del total	,0%	22,0%	22,0%
	Optima	Recuento	1	65	66
		% del total	1,1%	71,4%	72,5%
Total	Recuento	2	89	91	
	% del total	2,2%	97,8%	100,0%	

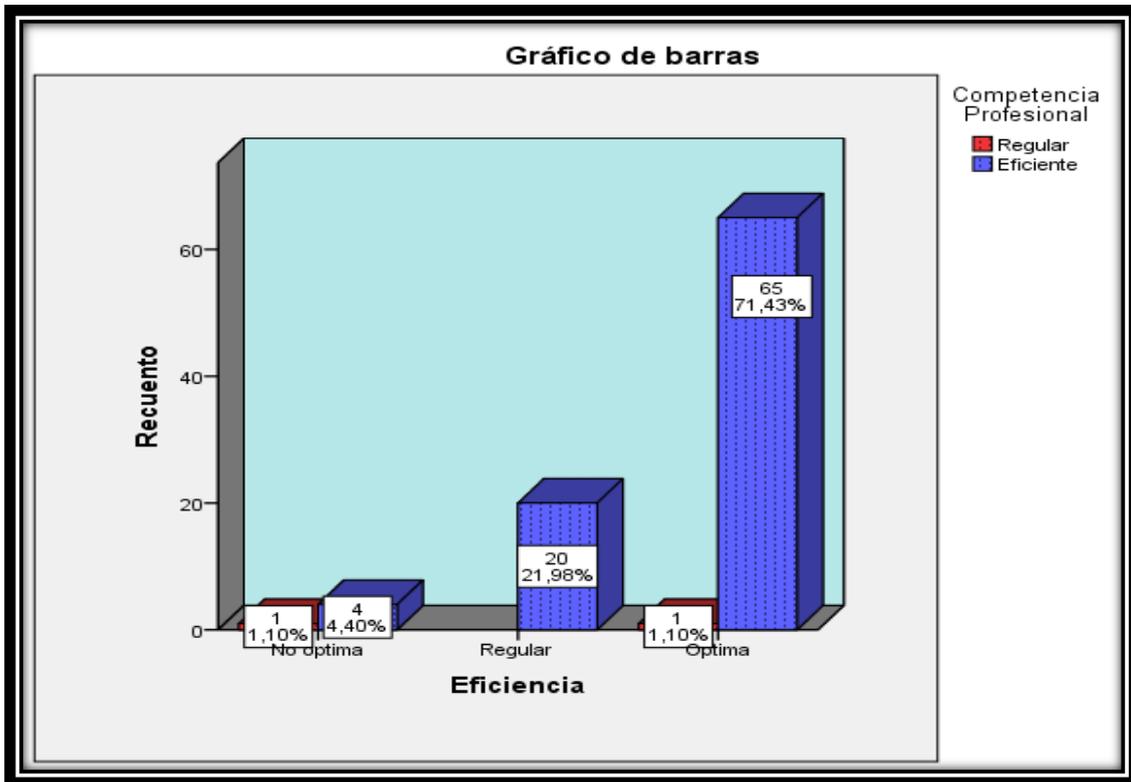


Figura 16. Eficiencia y Competencia Profesional

De la tabla 25 se observa que 65 colaboradores manifiestan que la eficiencia es óptima y la competencia profesional es eficiente.

Tabla 26

Tabla de cruzada de Eficacia * Competencia Profesional

			Competencia Profesional		Total
			Regular	Eficiente	
Eficacia	No optima	Recuento	1	2	3
		% del total	1,1%	2,2%	3,3%
	Regular	Recuento	1	19	20
		% del total	1,1%	20,9%	22,0%
	Optima	Recuento	0	68	68
		% del total	,0%	74,7%	74,7%
Total	Recuento	2	89	91	
	% del total	2,2%	97,8%	100,0%	

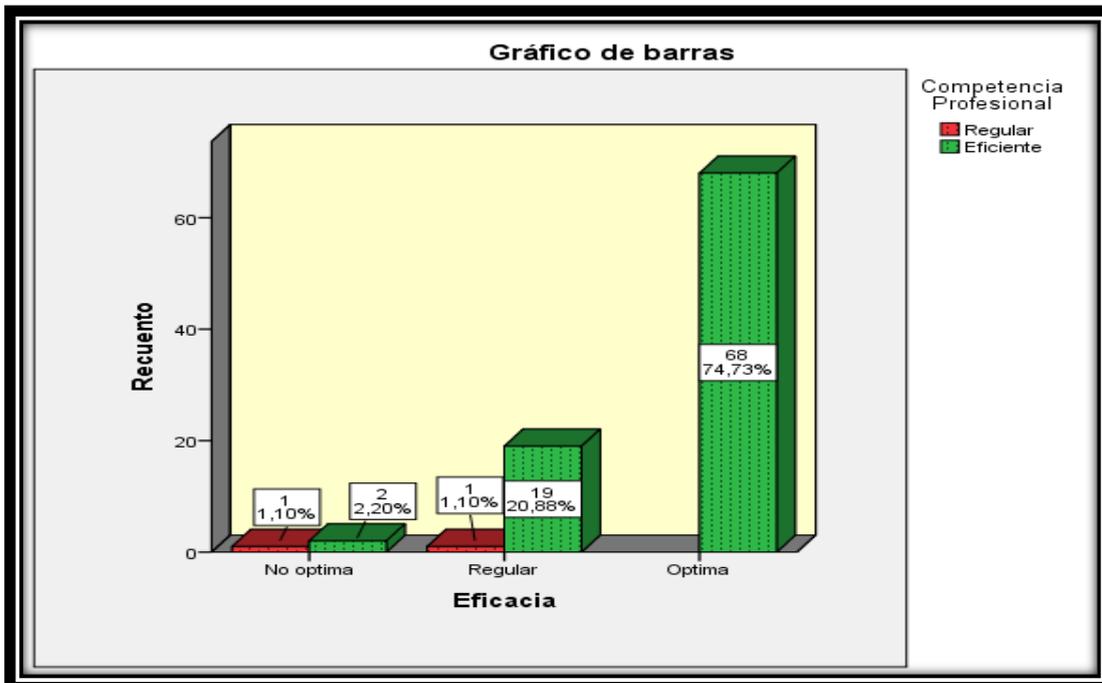


Figura 17. Eficacia y Competencia Profesional

De la tabla 26 se observa que 68 colaboradores manifiestan que la eficacia es óptima y la competencia profesional es eficiente.

Tabla 27

Tabla de cruzada de Efectividad * Competencia Profesional

			Tabla de contingencia		
			Competencia Profesional		
			Regular	Eficiente	Total
Efectividad	No optima	Recuento	0	4	4
		% del total	,0%	4,4%	4,4%
	Regular	Recuento	1	35	36
		% del total	1,1%	38,5%	39,6%
	Optima	Recuento	1	50	51
		% del total	1,1%	54,9%	56,0%
Total		Recuento	2	89	91
		% del total	2,2%	97,8%	100,0%

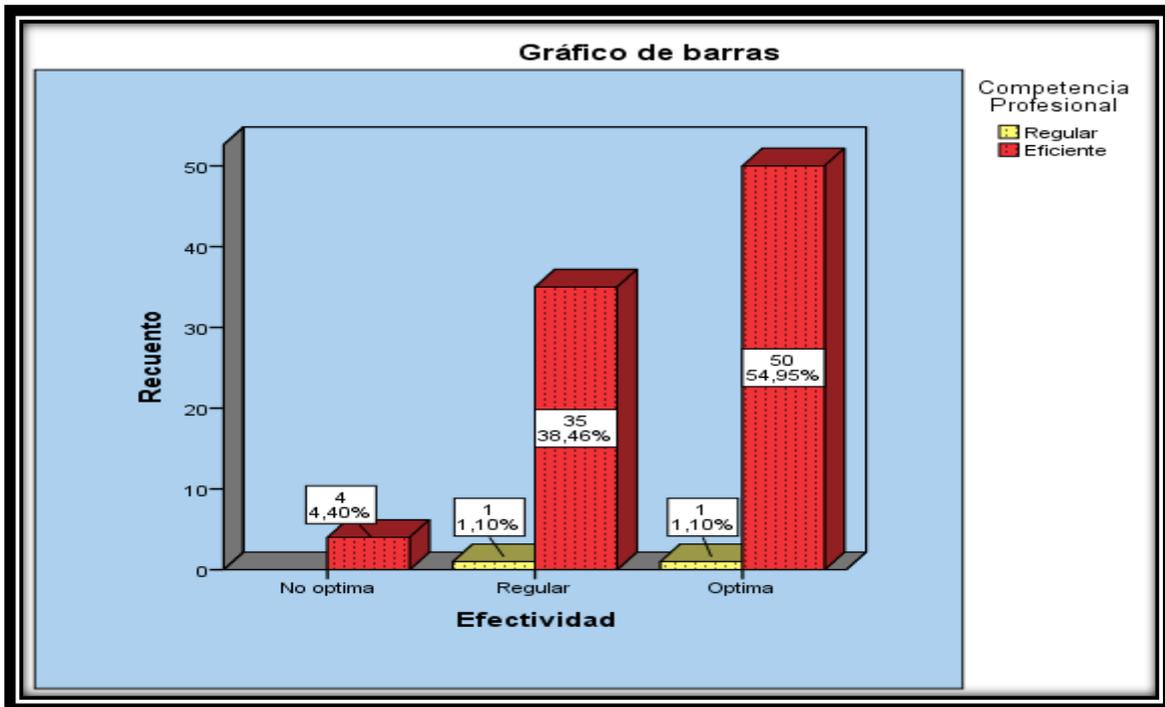


Figura 18. Efectividad y Competencia Profesional

De la tabla 27 se observa que 50 colaboradores manifiestan que la efectividad es óptima y la competencia profesional es eficiente.

3.2.1 Prueba de normalidad de los datos

Hipótesis estadística

Ho: La distribución de los datos es normal.

H1: La distribución de los datos no es normal.

Criterio de decisión

Se rechaza Ho si $\text{Sig} > 0,05$, caso contrario se acepta H1

Se acepta H1, si $\text{Sig} = 0,05 < 0,05$, en caso contrario se rechaza Ho

Tabla 28

Prueba de Normalidad de la Distribución de los Datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencia Técnica	,412	91	,000	,634	91	,000
Competencia Metodológica	,447	91	,000	,587	91	,000
Competencia Social	,488	91	,000	,495	91	,000
Competencia Participativa	,425	91	,000	,626	91	,000
Competencia Profesional	,537	91	,000	,131	91	,000
Eficiencia	,441	91	,000	,598	91	,000
Eficacia	,455	91	,000	,574	91	,000
Efectividad	,356	91	,000	,704	91	,000
Productividad Laboral	,515	91	,000	,416	91	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Describiendo la tabla 28, se observa que los datos no presenta distribución normal, por ser 91 datos se utilizó el estadístico de Kolmogorov Smirnov; por ello se menciona a Hernández et al. (2014) describe que si las variables de estudio son ordinales no necesita realizar la prueba de normalidad lo que se asume que los datos son no paramétricos por lo que se utilizó el estadístico Rho de Spearman para determinar los niveles de correlación.

3.3. Análisis Inferencial

Para la Contrastación de las Hipótesis se procedió teniendo las premisas:

(a).Formulación de las hipótesis estadísticas de acuerdo a las dimensiones de cada variable estudiada:

Ho: Hipótesis nula

H1: Hipótesis alterna

(b). El nivel de significación: El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$, correspondiente a un nivel de confiabilidad del 95 %

(c). Regla de Decisión:

El nivel de significación “ p ” es menor que α , rechaza Ho

El nivel de significación “ p ” No es menor que α , rechaza Ho

3.3.1. Prueba de Hipótesis general

Ho: Las competencias profesionales no tiene relación significativa con la productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019.

H1: Las competencias profesionales tiene relación significativa con la productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019.

Tabla 29

Grado de Correlación entre las Competencias Profesionales y la Productividad laboral

		Competencia Profesional	Productividad laboral
Rho de Spearman	Competencia Profesional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,579**
		N	. 91
Productividad laboral		Coeficiente de correlación	,579**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	. 91

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

Describiendo la tabla 29, se observa que la contrastación de hipótesis general presenta una correlación significativa al nivel 0,01, bilateral, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H1, afirmando que las competencias profesionales tiene una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0,579) con la productividad laboral del personal asistencial del DIDAP.

3.3.2. Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis Específica 1:

Ho: La competencia técnica no tiene relación significativa con la productividad laboral del personal asistencial del DIDAP del INSN– Breña, 2019.

H1: La competencia técnica tiene relación significativa con la productividad laboral del personal asistencial del DIDAP del INSN– Breña, 2019.

Tabla 30

Coefficiente de correlación entre la Competencia Técnica y Productividad laboral

			Competencia Técnica	Producción Laboral
Rho de Spearman	Competencia Técnica	Coefficiente de correlación	1,000	,435**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,435**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

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

Como se observa en la tabla 30, La existencia de relación significativa entre competencia técnica y productividad laboral del personal asistencial investigado; a un nivel estadístico del 95% de confianza, $p = 0,01$, bilateral se afirmar que la correlación de Spearman con un $r = 0.435$, es una correlación positiva débil, lo cual indica que es significativa y se acepta la H1.

H. Específica 2:

Ho: La competencia metodológica no tiene relación significativa con la productividad laboral del personal asistencial del DIDAP del INSN – Breña, 2019.

H1: La competencia metodológica tiene relación significativa con la productividad laboral del personal asistencial del DIDAP del INSN – Breña, 2019.

Tabla 31

Coefficiente de Correlación entre la Competencia Metodológica y Productividad laboral

			Producción Laboral	Competencia Metodológica
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,408**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Competencia Metodológica	Coefficiente de correlación	,408**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

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

De dicha tabla, se describe que existe relación significativa entre competencia metodológica y productividad laboral del personal asistencial, con un nivel significativo de 0,01, bilateral, por lo que se afirma que la correlación de Spearman $r = 0.408$, es una correlación positiva débil, lo cual nos indica que se acepta la H1.

H.E.3:

Ho: La competencia social no tiene relación significativa con la productividad laboral del personal asistencial del personal asistencial del DIDAP del INSN – Breña, 2019.

H1: La competencia social tiene relación significativa con la productividad laboral del personal asistencial del personal asistencial del DIDAP del INSN – Breña, 2019.

Tabla 32

Coefficiente de Correlación entre la Competencia Social y Productividad laboral

			Producción Laboral	Competencia Social
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
Rho de Spearman	Competencia Social	Coefficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

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

De la interpretación se observa una relación directa y significativa entre competencia Social y productividad laboral del personal asistencial; por lo que se puede afirmar que la correlación de Spearman con un $r = 0,758$ es una correlación positiva alta, lo que indica que es significativa y se acepta la H1, por lo que a mayor competencia social mayor es la productividad laboral del personal asistencial.

H.E.4:

Ho: La competencia participativa no tiene relación significativa con la productividad laboral del personal asistencial del personal asistencial del DIDAP del INSN – Breña, 2019.

H1: La competencia participativa tiene relación significativa con la productividad laboral del personal asistencial del personal asistencial del DIDAP del INSN – Breña, 2019.

Tabla 33

Correlación entre la Competencia Participativa y Productividad laboral

			Producción Laboral	Competencia Participativa
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,775**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Competencia Participativa	Coefficiente de correlación	,775**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

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

De la mencionada tabla, se confirma la existencia de una relación directa y significativa entre competencia participativa y productividad laboral del personal asistencial del DIDAP del INSN – Breña. Por lo que se afirma que existe una correlación de Spearman con un $r = 0,775$, la cual es una correlación positiva alta, lo que indica que es significativa y se acepta la H1.

VI. Discusión

1. De los hallazgos encontrados en una muestra de 91 profesionales personal asistencial del DIDAP, presenta un nivel eficiente (97,80 %) con respecto a sus competencias profesionales y su conexión con la productividad laboral se evidencia un nivel óptimo (85,71%), acierto que es evidenciado en su investigación de Ccosi(2019) que encontró un nivel regular (51,9%) al igual los estudios de Rojas (2017) halló un nivel regular en un 65,2%, y con respecto a la productividad laboral en los trabajos de Carbajal y Georgina (2017), mostro similitud en sus hallazgos, evidenciando un nivel alto (85 %) a comparación en el estudio De Paz (2017) encontró un nivel medio (57,2%); en personal de salud ; por consiguiente de estas evidencias de la presente investigación demuestra que el personal es eficiente en el logro de objetivos en la atención del paciente, pero para lograr la excelencia, la institución se debe continuar invirtiendo en el talento de sus equipos de profesionales asistenciales, acción que se ve reflejada en su Plan Operativo Institucional modificado 2019, en la que propone la inversión en brindar atención clínica y quirúrgica integral altamente especializada con una eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos médicos y tecnológicos, para lograrlo debe contar con recurso humano competente y especializado para brindar servicios con capacidad resolutive de las prestaciones asistenciales de la población pediátrica;

2. En la presente investigación se evidenciaron hallazgos que fueron analizados a un nivel de confianza estadística al 95 % y un $p < 0,05$, se afirma para la hipótesis general muestra una asociación significativa por lo que se acepta la hipótesis de investigación ($r=0,579$), entre Competencias Profesionales y Productividad Laboral del personal asistencial del DIDAP del INSN - Breña; por lo que a mayores competencias profesionales, mayor es la productividad laboral, del mismo modo el investigador Rojas (2016) en su investigación sobre Competencias profesionales y desempeño laboral en personal administrativo de un penal de Lima, demostró la existencia de una asociación positiva encontrando un $\rho=0,712$. Dicho hallazgo con cuerda guardando relación con los estudios de Ponce, et al(2016) al igual que Guibert (2014), investigadores que señalan que existe una correlación significativa entre las competencias profesionales con las funciones que desarrolla el personal y el perfil académico, así mismo mencionamos a Chiavenato, 2004 afirmando que el recurso humano es el más valioso, indispensable y que cuente con las competencias profesionales y con motivación logra alcanzar los objetivos de la institución por ende

incrementar la productividad laboral; a esta afirmación se suma la investigación de Fleischhacker (2014) en la concluye que el personal con buena inteligencia emocional es competente destacando sus diversas habilidades, destrezas, trabajo en equipo y participación dentro y fuera de su institución logra incrementar la productividad laboral. Del mismo modo la afirmación del anterior investigador es aseverada por Nigenda (2016) en su artículo científico Eficiencia de los recursos humanos, describe que la productividad es otra dimensión de la eficiencia, por lo que hoy en día se preparan para el mañana con innovadoras formas de gerenciar, la remuneración del personal a fin de lograr motivar para el mejor desarrollo y calidad de sus funciones y así incrementar la productividad, la calidad en la atención, promoción del trabajo en equipo y comunicación efectiva .

3. Con respecto a la primera Hipótesis específica, que afirma que existe un vínculo significativo entre la competencia técnica y productividad laboral, demostrándose una correlación positiva débil ($r = 0,453$), resultado que es confirmado por los investigadores Quijano (2018) y Saldivar (2017), quienes demostraron que existe una relación significativa positiva entre la dimensión de la competencia técnica y el compromiso con la organización, siendo su hallazgo ($r=0,543$ y $r= 0,701$), por lo que a una mayor competencia técnica, mayor es el compromiso con la organización; reafirman lo antes mencionado la investigadora Pupo (2018) en su artículo científico Professional competitions of the technologies en que describe que este profesional de la salud tiene la capacidad para ejecutar procedimientos tecnológicos de salud en base a sus saberes teóricos, tecnológicos, prácticos y la experiencia desarrollada durante su formación profesional y vida laboral que son aplicados para garantizar la calidad y la asistencia del servicio y por ende satisfacer las necesidades y expectativas en el bienestar en el equilibrio físico, social y psicológico de los pacientes y la población

4. Así mismo para la segunda hipótesis específica, el presente estudio demostró la asociación de la competencia metodológica y la productividad, al encontrar un correlación positiva débil, ($r = 0,408$), al igual que muestran los estudios de Quijano(2018) que su hallazgo fue ($r=0,532$) una correlación positiva media, en comparación con su estudio, Ccosi (2018), presenta un hallazgo de una correlación positiva muy fuerte ($r=0,983$) con respecto a esta dimensión, estos investigadores mencionados afirman la asociación; para Gómez (2015) citado de Bunk (1994) define que esta competencia es aquel personal que posee competencias para aplicar procedimientos de trabajo variables, saber identificar, reaccionar a los contratiempos y problemas que se presentan en vida laboral, además es

aquella que se adapta fácilmente a los cambios y situaciones, aplica sus conocimientos y experiencia en la solución de problemas de forma independiente, flexible y efectiva; a este enunciado y para completar se suma Martínez y colaboradores(2016) quien refiere en su publicación científica Considerations on the approaches, definitions and trends of profesional competencias, estar dotado y desarrollar esta competencia logra el acrecentamiento de la productividad y la utilidad laboral, por consiguiente que la actual humanidad globalizada y competitiva se busca la resolución de problemas organizacionales y de gestión y dominio de las tecnologías biomédicas.

5. Por consiguiente la tercera hipótesis específica ha probado el nexo de una correlación positiva alta entre la competencia social y la productividad laboral ($r=0,758$), este hallazgo es confirmado con las investigaciones de Quijano(2018) presentando una correlación positiva débil($r=0,467$) y Ccosi (2018), su hallazgo con respecto a esta dimensión y la gestión del servicio administrativo presenta un ($r =0,979$), ambos investigadores demuestra la existencia de correlación significativa positiva de esta variable.

6. Dicha dimensión es tan importante porque se enfoca en el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, pilares básicas para el logro de objetivos personales e institucionales; a dicha mención se suma la investigación de Mejía (2016) quien concluyo de su estudio que existe riesgos psicológicos y sociales en su muestra de estudio por lo que se halló estrés laboral, intranquilidad, desasosiego y comportamientos inadecuados por la carga laboral y por todo esto mostraban una baja productividad; en contraposición su artículo científico publicado de Solanes, et al (2008) cita que desarrollar las competencias interpersonales conceptualizada en las habilidades de la relación social e integral del equipo de profesionales, para el ejercicio de múltiples actividades de interacción social y de cooperación, logran incrementar la productividad laboral y el objetivo común de brindar servicios de calidad y prestaciones asistenciales en favor de mejorar y satisfacer expectativas y necesidades de bienestar físico, psicológico y social de la población.

7. Con respecto a la última hipótesis específica, la presente investigación demostró una correlación significativa positiva fuerte ($r=0,775$) entre las dimensión participativa y la productividad laboral. Hallazgo similares se mostraron en las investigaciones de Quijano (2018) que encontró un hallazgo de una correlación positiva débil ($r = 0,495$), al igual la investigadora Ccosi (2018) demostró de su estudio una correlación positiva muy fuerte($r= 0,961$), todos estos investigadores demostraron la relación que existe en la dimensión competencia participativa y la productividad laboral. De las evidencias, Lazo (2015) hace

resaltar esta competencia participativa que está muy asociada a la competencia social, porque para poder ejecutar una participación dentro y fuera de la institución y asumir responsabilidades se necesita el trabajo coordinado en conjunto y tener excelente relaciones interpersonales, con el objetivo de lograr la productividad laboral y la competitividad de la institución.

8. Así mismo muchos investigadores han demostrado la importancia de las competencias profesionales del personal asistencial de salud en asociación con la productiva, gestión de la capacidad del recurso humano, el compromiso con la institución y otros por lo que el profesional asistenciales competente de hoy debe contar con competencias asistenciales por lo que su capacidad está enfocado a los procedimientos tecnológicos, tecnologías de información y comunicación, que están cimentadas en capacitaciones y conocimiento teóricos prácticos, el manejo de nuevas técnicas, innovaciones dadas de acuerdo a las exigencias y necesidad de la población que garanticen el cuidado, la higiene en salud, a esto se suma las competencias científica investigativa, gerencial y docente.

V. Conclusiones

Por los resultados obtenidos se concluye:

Primera: Existe una relación directa y significativa entre competencias profesionales y la productividad laboral, evidenciando una correlación positiva moderada con un rho de Spearman de 0.579; con un $p < 0.05$, así mismo el personal asistencial del DIDAP manifiesta que cuenta con un nivel eficiente en un 97,8% con respecto a las competencias profesionales que posee y un nivel de productividad laboral óptima en un 85,70%.

Segunda: De los resultados se comprueba la hipótesis específica 1, donde afirma un nexo correlacional, estadístico y significativo entre la competencia técnica y la productividad laboral, dando como resultado un Rho de Spearman de 0,435, con un $p < 0.05$, mostrando una correlación positiva débil.

Tercera: En mención a hipótesis específica 2 (H.E.2), reafirma la existencia de una correlación estadística y significativa entre la competencia metodológica y la productividad laboral, dando como resultado una rho de Spearman de 0,408, con un $p < 0.005$, mostrando una correlación positiva débil.

Cuarta: Con respecto a comprobación de la H.E.3 muestra que existe correlación estadísticamente directa y significativa entre la competencia social y la productividad laboral, dando como resultado un Coeficiente de correlación de Spearman de 0,758, con un $p < 0.05$, mostrando una correlación positiva alta.

Quinta: Del mismo modo se comprueba la última H.E.4 , sustenta la existencia de una correlación estadística directa y significativa entre la competencia participativa y la productividad laboral, dando como resultado un coeficiente de correlación de Spearman de 0,775, con un $p < 0.05$, mostrando una relación positiva alta .

VI. Recomendaciones

Al concluir la presente investigación se expone las siguientes recomendaciones:

Primera: A INSN se recomienda concretar el POI-2019, continuar capacitando e incrementar el desarrollo de competencias profesionales del personal asistencial, con la finalidad de brindar un trabajo competente, logrando resultados veraces y oportunos, logrando el impacto deseado el de brindar calidad de los servicios en salud, con calidez, eficiencia y eficacia.

Segunda: Al personal asistencial, se recomienda continuar capacitándose con respecto a sus competencias técnicas, seguir adquiriendo nuevos conocimientos, aptitudes y destrezas para el desarrollo con eficiencia de sus funciones, tareas, así mismo estar en constante especialización en el ámbito de su profesión y estar siempre a la vanguardia de nuevas tecnologías, información y comunicación.

Tercera: Al personal se recomienda mejorar sus competencias metodológicas con el fin de asumir retos y capacidades en resolución de problemas, así mismo mantener el buen clima laboral y así contribuir en resolver problemas, aportando de forma creativa e innovadora en la restauración de la salud y calidad de vida de los pacientes y población.

Cuarta: Al INSN se le sugiere programar talleres de aprendizaje y de recreación con el objetivo de desarrollar y afianzar la competencia social del personal con el fin de alcanzar el desarrollo del trabajo en equipo con los diferentes profesionales, así mismo la integración, la empatía, la comunicación efectiva, con el fin de lograr el profesionalismo integral competente del personal.

Quinta: Al INSN se recomienda hacer partícipe al personal de eventos y sesiones de trabajo con el fin de mantener activas sus competencias participativas dentro y fuera de la organización, desarrollando el liderazgo, la responsabilidad, la gestión de los recursos, del tiempo y la capacidad de organizar, planificar, asumir retos y cultivar los valores éticos, morales e institucionales; asumiendo responsabilidades gerenciales, docente, científico e investigativas. A los futuros investigadores se recomienda plasmar la presente investigación a todo el personal que labora en el INSN y en otras poblaciones con el fin de estimar diferencias significativas de los hallazgos obtenidos.

VII. Referencias

- Allende F, Valdez H, Reyes L (2018). Objective structured clinical examination as final evaluation of competencies in the medical technology degree. *Revista Elsevier; Educación Médica*. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181318300834?via%3Dihub>
- Arroyo, J; Velásquez, A (Septiembre 2015). *La Salud Hoy: Problemas y Soluciones*; Colección CENTRUN, Coloquio, 1. Recuperado de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3443.pdf>
- Avellon, B. (2015). *La Eficiencia y la Productividad de las Comunidades Autónomas Españolas en la Gestión Tributaria: Aplicación del Análisis envolvente de datos*. (Tesis Doctoral). Universidad de Valladolid. España. Recuperado de <file:///C:/Users/W7/Downloads/Tesis822-160223.pdf>
- Alderete, V (2012). *XVII Congreso argentino de profesores universitarios de costos, gestión de la productividad, medición y mejora en distintas organizaciones*, Buenos Aire, Argentina. Editorial Escuela de artes gráficas de Colegio Salesiano San José.
- Bunk.G.P. La transmisión de las competencias profesionales en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea Formación Profesional* 1/94:8-17
- Backman G, Hunt P, Jaramillo, C, Khosla, R; Rmble. (2008). C. Health systems and right to health: an assessment of 194 countries. *Lancet*; 372(9655):2047-85.
- Benavides, F; Moya, C; Segura, A; De la Puente, L; Porta, M; Amela, C. (2006). Las Competencias profesionales en salud Pública. *Revista Gaceta Sanitaria*, 20(3):239-243.
- Bain D. (1985). *Productividad solución a los problemas de la empresa*. Edición McGrawHill Interamericana 3, Medellín, Colombia.
- Bembibre, D; Machado, E; Pérez, A. (2016). Las Competencias Profesionales : un enfoque de formación y desarrollo de la expresión escrita en las universidades médicas. *Revista Humana Médica*, 16(3), Ciudad de Camaguey .
- Bolnal, R; Marzan, M; Garbey, A (2017). Identification of Competence in Health Promotion of family Physicians in Cuba. Qualitative Study. Unidad Provincial de Promoción de Salud y Prevención de enfermedades. *Medigraphic . ATEN FAM*. 2017;24(1).

- Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/atefam/af-2017/af171h.pdf>
- Caicedo, E, Sánchez, P, Tejada, R (2017). Reflexiones en torno a las Competencias Profesionales. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa* (REFCaIE), 5(2), 1-16. Recuperado de <http://www.refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/1761/962>
- Castro A, Descarrega R, Parra S, Roma J, Vidal F, Martínez J. (2015). *Reflexiones sobre el desarrollo en América Latina y el Caribe, Conferencias magistrales*. Publicaciones de las Naciones Unidas .LC/G 2677.Naciones Unidas, Santiago de Chile, Chile. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39977/S1500746_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Céspedes N; Lavado, P; Ramírez, N. (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias*.1ra edición.p.314. Universidad Pacifico, Lima Perú. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%C3%A9spedesNikita2016.pdf>
- Cequea, M; Rodríguez; Núñez, M. (2011). *Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico Venezolano*. 5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management, XV Congreso de Ingeniería de Organización. Cartagena. Colombia
- Ccosi, L. (2018). *Las competencias profesionales en el nivel de la gestión de servicios administrativos en la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/34162/Ccosi_EL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*; México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I (2009). *Gestión del talento humano*. México: Editorial Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I (2004). *Administración de recursos humanos*; 8a ed. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Diez J; Abregú, JL. (Setiembre 2009). Impacto de la capacitación interna en la productividad y estandarización de procesos productivos: un estudio de caso. *Daena International Journal of Good Consciente* ,4(2); 97-144.
- Durante E. La evaluación de la competencia profesional (certificación): de lo abstracto a lo contextual. *Evidencia en la práctica Ambulatoria*.2005; 34-36. Buenos Aires. Recuperado de <https://www.fundacionmf.org.ar/files/edit%20mono.pdf>
- Enríquez, M; Espinoza, E (2019).Challenges for the training of professionals in health rights. The case of Perú. *Revista Ciencia de Salud, Bogotá, Colombia*, 17 (1):138-148. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-72732019000100138
- Eras, P. (2015). *Competencias profesionales para optimizar la gestión secretarial y su influencia en la productividad laboral en el entorno empresarial*. (Tesis de grado). Universidad Técnica de Machala. España. Recuperada de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/5391/1/ECUACE-2015-SE-CD00011.pdf>
- Fleischhacker, A. (2014). *Inteligencia Emocional y Productividad Laboral. Estudio realizado con el personal de salud del Centro de Diagnóstico por Imágenes, Policlínica*. (Tesis Doctoral). Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango. Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Fleischhacker-Ilma.pdf>
- Galdeano B; Valiente, A (2010). Competencias profesionales. *Educación química*. 21(1), México
- Gómez Rojas JP. (2015). Las Competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 38 (1): 49-55.
- García, J (setiembre-diciembre, 2011).Modelo educativo basado en competencias: Importancia y Necesidad. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 11(3):1-24. Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44722178014>

- García, J; Pérez, M. (2008). *El grado en turismo: Un análisis de las competencias profesionales*. Cuaderno de turismo 21: 67-83, Universidad de Murcia, Universidad Europea Miguel de Cervantes Valladolid, España.
- Guibert, M .(2015). *Las Competencias Profesionales y el perfil académico de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Contables,Economicas*. (Tesis Doctoral). Universidad de San Martín de Porres,Lima, Perú. Recuperada de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1255/1/guibert_a gm.pdf
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición, Editorial McGrawHill
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2006). *Metodología de la investigación* (4º ed.). México: Editorial Mc Graw Hill/ Interamericana de Venezuela, S.A.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación* (5º ed.). México: Editorial Mc Graw Hill/ Interamericana de C.V: Editores, S.A
- Instituto Nacional de Salud del Niño (2014).*Memorias de Gestión 2008-2014*, Lima, Perú.
- Instituto Nacional de Salud del Niño. *Plan Operativo Institucional modificado, 2019*, p.19.Lima, Perú. Recuperado de http://www.insn.gob.pe/sites/default/files/transparencia/planeamiento-org/PEI-RM_147-2017-%202019.pdf
- IPEBA (2013). *Manual para evaluadores de competencias profesionales*. ISBN N° 978-612-46406-2-9. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA). Lima, Perú. Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/Manual-para-evaluadores-de-Competencias-profesionales.pdf>
- Javier, F; Gómez, L .(1991). *Indicadores de calidad y productividad en la empresa*. Corporacion Andina de Fomento, 1era Edición ,1991. Editorial Nuevos tiempos,Venezuela. Recuperado de <http://www.scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/863/Indicadores%20de%20calidad%20y%20productividad%20en%20la%20empresa.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

- Jimenez, P. (2004). Indicadores de Calidad y Eficiencia de los servicios hospitalarios. Una mirada actual. *Revista Cubana Salud Pública* :30,1
- Lazo, A; Roldan, B. (2015). Implicaciones del presentismo en la productividad laboral del área de la salud. *Medicina legal de Costa Rica* –Edición virtual, 32(1), 146-153, Marzo .ISSN 1409-0015. Recuperado de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100018
- Lorenzo, E. (2017). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE-Lima, 2017*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lana, A; Caamaño, I; Baltasar, A; Amezcua, C; Vives, C; Davó, M (2018). Public health competencies and contents of Nursing degree programs in Spanish universities. *Revista especial de Salud Pública*, 92:1-13. Madrid 2018 Epub 12-Sep-2018. versión On-line ISSN 2173-9110 versión impresa ISSN 1135-5727. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272018000100307
- Marvel, C.M; Rodríguez, M. C; Núñez, B. M (2011). *La productividad desde la perspectiva humana: Dimensiones y factores*. Universidad Politécnica de Madrid, España IC 2011(7) 2:459-584. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/41788311.pdf>
- Martínez, E; Echevarría, F (2009). Formación basada a competencias. *Revista de Investigación Educativa*, 27(1):125-147. Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica. Murcia, España.
Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2833/283322804008.pdf>
- Martínez, E; Martínez, F. (2009). *Capacitación por Competencia y Principios y Métodos*. Inscripción N° 179.050. Santiago de Chile, Chile. Derechos reservados. Recuperado de http://www.sence.cl/601/articles-5675_archivo_01.pdf
- Maldonado M, Vidal S (2015). Evaluation of professional competencies in medical technology graduates. *Revista de Educación Médica Superior*. 2015; 29(3):435-

447. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2015/cem153d.pdf>

Medina, A. (2017). *El Síndrome de Burnout y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios del distrito educativo 18 d 01 en Ambato*. (Tesis de maestra), Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26733/1/07%20GTH.pdf>

Ministerio de Salud, Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos (2011). *Competencias Laborales para la Mejora del Desempeño de los Recursos Humanos en Salud*. Documentos Técnicos y Normativos en Salud Humanos, 2, Lima- Perú. Recuperado de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1877.pdf>

Nigenda G; Alcalde, J; Gonzales, L; Servan, E; García, S; Lorenzo, R; Lozano, R. (2016). Eficiencia de los recursos humanos en salud: una aproximación a su análisis en México. *Revista Salud Pública de México*, 58(5):533-542. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342016000500533

Organización Panamericana de la Salud. (2014). *Estrategia de Cooperación con el País: Perú 2014 - 2019*. Lima: OPS. Recuperado de http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/7664/CCSPER_2014-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Mundial de la Salud. *10 Amenazas a la Salud Mundial en 2018*. Febrero, 2018. Recuperado de <https://www.who.int/features/2018/10-threats-global-health/es/>

Organización Panamericana de la Salud. *Estrategia de Cooperación con el País: Perú 2014 - 2019*. Lima: OPS; 2014.

Organización Mundial de la salud (2018). *Principales problemas y retos en el ambito de la salud : Introducción*. Recuperado de https://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/?post_t es=introduccion&lang=es

Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe (OIT). *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe, 2018*, p. 132. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_654969.pdf

- Parker, D. (2008). "Competencia" y contexto: Visión global de la escena Británica, *Revista Europea, Formación profesional* 1/94
- Ponce Gómez G; López Cruz R; Carmona Mejía B. (2016). Competencias profesionales de enfermería en la ministración de medicamentos de alto riesgo en pediatría. *Revista Canamed*, 21(3):116 -121, publicado primero en línea. ISSN 2007-932 X. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/conamed/con-2016/cons163b.pdf>
- Pupo Y, Mesa M, Hernández S, Pérez M, Hernández V, Montero A, Ferrero M (2018). Professional Competitions Of the Technologies of Podology. *Revista Cubana de Tecnología de la Salud*, 9 (4): oct – dic, ISSN: 2218-6719 RNPS: 2252. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubtecsal/cts-2018/cts184k.pdf>
- Quijano, M (2018). *Competencias profesionales y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Independencia* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima-Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30489/Quijano_RME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, K (2016). *Competencias y desempeño laboral en los trabajadores de la unidad desconcentrada de la región Callao, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima-Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17686/Quispe_YKM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reynaldos, K; Saiz, J; Molina, Y.(2018). Professional competences, Clinical management and diagnostics related groups in Chilean public hospitals. *Revista Salud pública*, 20(4):472-478, Chile. Recuperado de https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rsap/v20n4/0124-0064-rsap-20-04-472.pdf
- Reyes, G. (2011). Perspectivas futuras de los programas de anestesiología en Colombia, Bogotá, 2011. *Revista Colombiana de Anestesiología* (35)4.
- Robbins, S, Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*; Décimo tercera edición, 2009, México. Pearson educación, México, Área: Administración y Economía ISBN: 978-607-442-098-2, pp. 752.

- Rodriguez, A; Pérez, J; Alipio, O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82: 1-28 Universidad Esan, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.relats.org/documentos/ORGSldadogna2.pdf>
- Rojas, J. (2016). *Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede Central Instituto Nacional Penitenciario, 2016*. (Tesis de maestría).Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9082/Rojas_VEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salas, R; Quintana, M; Pérez, G (2016) Competency – based training in health sciences. *Revista en internet, artículo de revisión pedagógica*, citado setiembre, 2016. Recuperado de <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3363>
- Silíceo, A; Casares, A; Gonzáles, J. *Liderazgo, valores y cultura organizacional*. Cap. 4. Pp.127-162. primera edición Mc Graw Hill.
- Solanes, A; Núñez, R, Rodríguez, J (2012).Elaboración de un instrumento para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, 30(1,3): 513-522. Número especial 30 años de Apuntes en Psicología. ISSN 0213-3334. Recuperado de <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/viewFile/429/349>
- Suyo, A .2017. *Gestión del Talento Humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Maras-Urubamba, 2017*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20306/suyo_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tejeda, R (2013). Professional competencies in higher education: Justification, evaluation and analysis. *Innovation Educative*, 13(61). México (DF).
- Tejeda, R. (2009). The Competents Professionals and Their Learning Hiagher Education. *Revista Pedagogía Universitaria*, 14 (4). Recuperado de [file:///C:/Users/W7/Downloads/504-1510-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/W7/Downloads/504-1510-1-PB%20(1).pdf)
- Universidad Deusto y Groninger. (2004-2007). *Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Informe Final Proyecto Tuning- América Latina.

- Recuperado de http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIIFinal-Report_SP.pdf
- Vara, A (2012). *Siete pasos para una tesis exitosa*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias empresariales y Recursos humanos. Universidad de San Martín de Porres, Lima - Perú, 451 pp. Recuperado de <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Véliz, P; Jorna, A; Berra, E. (2016). Considerations on the approaches, definitions and trends of professional competencies. *Revista Médica Superior*; 30(2). Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2016/cem162r.pdf>
- Véliz, P. (2016). Need for identifying the professional competencies in the national health care system. *Revista Cubana de Salud Pública*. 42 (3): 484-486. Recuperado de <file:///C:/Users/W7/Downloads/spu15316.pdf>
- Vidal, M; Salas, R; Fernández, B; García, A. (2016). Educación basada en competencias. *Revista Educación Médica Superior*, 30(1), Ciudad de la Habana. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412016000100018
- Vásquez, E (2016). *Propuesta para incrementar la Productividad en empresas del área Metropolitana en función del Clima Organizacional*. México. Recuperado de <http://148.204.210.201/tesis/1457542661891TESISBORRADOR.pdf>
- Zapata, R. (2016). *Compromiso Organizacional y Productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud- Lima, 2016*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14475/Zapata_QR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO: Competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019 Autora: Mirtha Giovana Contreras Aliano											
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Competencias profesionales								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos				
<p>¿Qué relación existe entre competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019?</p> <p>P. Específicos P.E.1 ¿Qué relación existe entre competencia Técnica y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019?</p> <p>P.E.2 ¿Qué relación existe entre competencia Metodológica y productividad laboral del personal asistencial del departamento de</p>	<p>Determinar la relación que existe entre competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019</p> <p>O. Específicos O.E.1 Determinar la relación que existe entre competencia Técnica y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019</p> <p>O.E.2 Determinar la relación que existe entre competencia Metodológica y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y</p>	<p>Las competencias profesionales tienen relación significativa con la productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019</p> <p>H. Específicos H.E.1 Existe relación significativa entre competencia Técnica y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019</p> <p>H.E.2 Existe relación significativa entre competencia</p>	Competencia técnica	Dominio de tareas	1	Ordinal	Eficiente (166-225)				
				Conocimientos	2,3,4,5						
				Destrezas	6,7						
				Trascender	8,9,10						
			Competencia metodológica	Procedimiento	11,12			Politómica	Regular (165-106)		
				Resolución de problemas	13,14						
				Flexibilidad	15,16						
			Competencia Social	Sociabilidad	17,18					Siempre = 5	Deficiente (105-45)
				Cooperar	19,20,21						
				Trabajo en equipo	22,23,24,25,26,27						
				Compromiso	28,29,30						
				Relaciones Interpersonales	31,32,33,34,35						
				Participación	36,37,38						
Competencia participativa	Organización	39,40	Casi siempre = 4								
	Toma de decisiones	41,42,43									
	Responsabilidad	44,45									
				A veces = 3							
					Casi Nunca = 2						
						Nunca = 1					

<p>Investigación, Docencia y atención en patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019?</p> <p>P.E.3 ¿Qué relación existe entre competencia social y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en patología del Instituto Nacional de Salud del Niño–Breña, 2019?</p> <p>P.E.4 ¿Qué relación existe entre competencia participativa y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019?</p>	<p>atención en patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019</p> <p>O.E.3 Determinar la relación que existe entre competencia social y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en patología del Instituto Nacional de Salud del Niño–Breña, 2019</p> <p>O.E.4 Determinar la relación que existe entre competencia participativa y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019</p>	<p>metodológica y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019</p> <p>H.E.3 Existe relación significativa entre competencia social y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en patología del Instituto Nacional de Salud del Niño–Breña, 2019</p> <p>H.E.4 Existe relación significativa entre competencia participativa y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019</p>	Variable 2: Productividad laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Eficiencia	Importancia de los medios	1,2	Ordinal	Óptima (139-190)
				Procedimientos	3,4		
				Resolver problemas	5,6		
				Cumplir obligaciones	7		
				Organización	8		
				Optimización de recursos	9,10,11		
			Eficacia	Alcance de resultados	12,13,14	Politómica	Regular (138-88)
				Hacer las cosas correctas	15,16,17		
Disponibilidad de recursos	18						
Satisfacción del cliente	19,20,21,22,23,24,25,26						
Efectividad	Objetivos alcanzados	27,28,28,30,31	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi Nunca = 2 Nunca = 1	No óptima (87-38)			
	Calidad	32,33					
	Evaluación	34,35,36,37,38					

Nivel-diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Método: Hipotético-Deductivo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel : Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental-Trascensional</p>	<p>Población:</p> <p>La población estará conformada por todo el personal asistencial nombrados, Cas y terceros del Departamento de Investigación, Docencia y atención en patología del Instituto Nacional de Salud del Niño que cumplan los criterios de inclusión y exclusión</p> <p>Tipo de Muestreo:</p> <p>No probabilístico intencional</p> <p>Tamaño de muestra: 91profesionales</p> <p>12 médicos patólogos</p> <p>67 tecnólogos médicos</p> <p>12 técnicas de laboratorio</p>	<p>Variable 1: Competencias profesionales</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autora: Mirtha Contreras Aliano</p> <p>Año: Junio, 2019</p> <p>Ámbito de aplicación: Instituto Nacional de Salud del Niño, DIDAP - Breña</p> <p>Forma de administración: En un solo momento</p> <p>Variable 2: Productividad laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autora: Mirtha Contreras Aliano</p> <p>Año: Junio, 2019</p> <p>Ámbito de aplicación: Instituto Nacional de Salud del Niño, DIDAP - Breña</p> <p>Forma de administración: En un solo momento.</p>	<p>Para el análisis de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS 20 y se aplicara</p> <p>Estadística Descriptiva para la presentación de resultados en tablas y figuras.</p> <p>Estadística Inferencia: para comprobar la correlación que existe entre las variables se utilizara los estadísticos de Correlación de Spearman</p>

Anexo2. Matriz de Operalización de las variables investigadas

Variable 1: Competencias profesionales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	niveles y rangos
Competencia técnica	Dominio de tareas	1. Domina las tareas y funciones requeridas para el puesto	Ordinal	Eficiente (167-225) Regular (106-166) Deficiente (45-105)
	Conocimientos	2. Posee los conocimientos y experiencias adecuadas para el puesto que ocupa	Politómica Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi Nunca = 2 Nunca = 1	
		3. Aplica sus conocimientos a la práctica para realizar el mejor trabajo		
		4. Tiene los conocimientos para resolver dificultades en el trabajo		
		5. Aplica conocimientos adquiridos a los retos que se presentan en el desarrollo de actividades profesionales.		
	Destrezas	6. Posee aptitudes para realiza las tareas asignadas		
		7. Domina el manejo de equipos, instrumentos e insumos		
	Trascender	8. Se preocupa por adquirir nuevos conocimientos y busca estar siempre capacitándose		
		9. Domina las tecnologías de información, comunicación y otros idiomas		
		10. Posee la capacidad de aprender y actualizarme		
Competencia metodológica	Procedimientos	11. Aplica diferentes procedimientos estandarizados para el desarrollo y cumplimiento de tareas		
		12. Verifica y actualiza los procedimientos establecidos		
	Resolución de problemas	13. Identifica, plantea y utiliza estrategias para la solución de problemas		
		14. Resuelve de forma independiente y acertada los contratiempos y problemas		
	Flexibilidad	15. Es flexible a las nuevas situaciones, cambios, normas que se establecen		
		16. Se adapta con facilidad a los diferentes cambios de turno de trabajo de acuerdo a las necesidades requeridas		
Competencia	Sociabilidad	17. Fácilmente sociabiliza con sus compañeros de trabajo		

Social		18. Se comunica con claridad, atención y respeto con los pacientes y familiares		
	Cooperar	19. Colabora y participa en actividades dentro y fuera de su institución		
		20. Contribuye en el desarrollo de las actividades y funciones emprendidas		
		21. Es proactivo, aporta ideas, opiniones para el desarrollo de actividades emprendidas		
	Trabajo en equipo	22. Disfruta trabajar en equipo y establece dialogo directo con sus compañeros		
		23. Se comunica eficazmente con sus compañeros y comparte información e ideas en forma cordial y con respeto		
		24. Expresa ideas positivas de las propuestas y conocimientos de sus compañeros cuando lo plantean		
		25. Escucha con interés a sus compañeros y capta sus preocupaciones, necesidades para ayudarlos		
		26. Coordina y asigna tareas de acuerdo a sus competencias profesionales a cada uno de sus compañeros		
		27. Demuestra liderazgo y los motivos en favor de conseguir grandes resultados para todos		
	Compromiso	28. Se compromete con el trabajo para cumplir los objetivos institucionales		
		29. Se compromete al 100 % para alcanzar sus objetivos personales y profesionales		
		30. Se exige y se compromete al alcance de los objetivos de su servicio		
	Relaciones interpersonales	31. Muestra compañerismo y tiene buenas relaciones interpersonales		
		32. Expresa eficazmente ideas, sentimientos e información evitando los malos entendidos que puedan generar conflictos.		
33. Corrige a sus compañeros de forma constructiva por errores cometidos				
34. Inspira confianza, rectitud amabilidad, respeto y cordialidad en el trabajo				
35. Muestra honestidad, responsabilidad y solidaridad con sus compañeros				
Competencia	Participación	36. Elabora y participa con propuestas novedosas, útiles, creativas e innovadoras		

participativa		37. Participa, coopera en las actividades y organización dentro y fuera en su institución		
		38. Posee la capacidad para formular y gestionar proyectos		
	Organización	39. Organiza y planifica la optimización del trabajo y los recursos		
		40. Organiza y coordina con orden, equidad, claridad las actividades y responsabilidades		
	Toma de decisiones	41. Tiene capacidades para la toma de decisiones		
		42. Asigna responsabilidades de acuerdo a sus competencias que posee sus compañeros para el mejor logro de resultados		
		43. Valora la opinión de los demás, solicita propuestas y opiniones para la toma de decisiones		
	Responsabilidad	44. Posee la capacidad de aceptar nuevas responsabilidades o cargos		
		45. Asume cargos con responsabilidad y ética		

Variable 2: Productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	niveles y rangos
Eficiencia	Importancia de los medios	1. Cuenta con los medios necesarios para la producción de resultados	Ordinal Politómica Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi Nunca = 2 Nunca = 1	Óptima (139-185) Regular (89-138) No óptima (38-88)
		2. Evalúa si los medios han maximizado en cantidad, calidad y rentabilidad para el alcance de los resultados		
	Procedimientos	3. Evalúa los procedimientos y métodos antes de utilizar		
		4. Aplica procedimientos establecidos por la institución		
	Resolver problemas	5. Resuelve problemas de forma oportuna e inmediata		
		6. Hace las gestiones necesarias para obtener buenos resultados		
	Cumplir obligaciones	7. Cumple oportunamente y con responsabilidad sus obligaciones		
	Organización	8. Organiza los recursos y actividades de acuerdo a lo planificado		
	Optimización de recursos	9. Optimiza los recursos necesarios para producir resultados que alcancen los objetivos		
		10. Utiliza los insumos de la institución evitando su desperdicio y deterioro		
		11. Hace uso eficiente de los equipos, materiales e instrumentos		
Eficacia	Alcance de resultados	12. Se esmera por alcanzar las metas y objetivos planificados		
		13. Logra resultados oportunos y de calidad		
		14. Mide el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados frente a la calidad requerida		
	Hacer las cosas correctas	15. Realiza todas las acciones necesarias para mejorar la productividad tomando medidas necesarias para minimizar los riesgos		
		16. Revisa el cumplimiento de técnicas y procedimientos establecidos		
		17. Se capacita continuamente		
	Disponibilidad de recursos	18. Dispone de los recursos necesarios de acuerdo a la actividad emprendedora		
	Satisfacción del	19. Soluciona quejas de los usuarios		

	cliente	20. Entrega sus resultados oportunamente		
		21. Atiende con cordialidad y amabilidad a los usuarios		
		22. Presta atención personalizada		
		23. Explica con claridad y lenguaje simple las recomendaciones a los usuarios		
		24. Se preocupa por brindar un ambiente agradable para el usuario		
		25. Evalúa si el servicio prestado se entregó oportunamente.		
		26. Evalúa las quejas y reclamos de los usuarios		
Efectividad	Objetivos alcanzados	27. Persigue los objetivos institucionales de forma activa y perseverante		
		28. Da al 100 % de su capacidad para el logro de objetivos		
		29. Verifica el cumplimiento de los objetivos institucionales		
		30. La productividad de su institución es excelente debido a que la gestión está bien organizada, planeada y dirigida		
		31. Su institución evalúa los objetivos alcanzados y le hace participe		
	Calidad	32. Aplica los estándares de calidad y optimiza el tiempo para el logro de resultados veraces y oportunos		
		33. Aplica las normas estandarizadas de calidad		
	Evaluación	34. Evalúa los resultados obtenidos si cumplieron los requisitos de calidad		
		35. Evalúa los indicadores de resultados, calidad y hace las mejoras necesarias		
		36. Su institución es eficaz y eficiente en brindar el servicio a los usuarios		
		37. Se preocupa su institución en capacitar para el alcance de objetivos institucionales		
		38. Su institución hace reconocimientos al personal por los objetivos alcanzados		

Anexo 3. Instrumento de Competencias Profesionales

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Cargo: **Edad:** _____ **Condición:** N C T

Estimado participante, el presente cuestionario tiene por objetivo conocer las competencias profesionales del personal asistencial del departamento de investigación, docencia y atención en patología del INSN- Breña. La información que proporcione será válida y significativa, es estrictamente con fines de estudio y totalmente confidencial, se le agradece por su apoyo y colaboración.

Instrucciones: Lea las preguntas de forma minuciosa, y con la veracidad del caso marque con un aspa (x) un solo casillero la respuesta según sea su caso, por favor marcar todos los Ítems.

CODIGO	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
CATEGORIA	S	Cs	Av	Cn	N
PUNTAJE	5	4	3	2	1

VARIABLE: COMPETENCIAS PROFESIONALES						
Dimensión 1: COMPETENCIA TECNICA		CATEGORIA				
	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
1	Domina las tareas y funciones requeridas para el puesto	5	4	3	2	1
2	Posee los conocimientos y experiencias adecuadas para el puesto que ocupa	5	4	3	2	1
3	Aplica sus conocimientos a la práctica para realizar el mejor trabajo	5	4	3	2	1
4	Tiene los conocimientos para resolver dificultades en el trabajo	5	4	3	2	1
5	Aplica conocimientos adquiridos a los retos que se presentan en el desarrollo de actividades profesionales.	5	4	3	2	1
6	Posee aptitudes para realiza las tareas asignadas	5	4	3	2	1
7	Domina el manejo de equipos, instrumentos e insumos	5	4	3	2	1
8	Se preocupa por adquirir nuevos conocimientos y busca estar siempre capacitándose	5	4	3	2	1
9	Domina las tecnologías de información, comunicación y otros idiomas	5	4	3	2	1
10	Posee la capacidad de aprender y actualizarse	5	4	3	2	1
Dimensión 2: COMPETENCIA METODOLOGICA		CATEGORIA				
	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
11	Aplica diferentes procedimientos estandarizados para el desarrollo y cumplimiento de tareas	5	4	3	2	1
12	Verifica y actualiza los procedimientos establecidos	5	4	3	2	1
13	Identifica, plantea y utiliza estrategias para la solución de problemas	5	4	3	2	1

14	Resuelve de forma independiente y acertada los contratiempos y problemas	5	4	3	2	1
15	Es flexible a las nuevas situaciones, cambios, normas que se establecen	5	4	3	2	1
16	Se adapta con facilidad a los diferentes cambios de turno de trabajo de acuerdo a las necesidades requeridas	5	4	3	2	1
Dimensión 3: COMPETENCIA SOCIAL		CATEGORIA				
	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
17	Fácilmente sociabiliza con sus compañeros de trabajo	5	4	3	2	1
18	Se comunica con claridad, atención y respeto con los pacientes y familiares	5	4	3	2	1
19	Colabora y participa en actividades dentro y fuera de su institución	5	4	3	2	1
20	Contribuye en el desarrollo de las actividades y funciones emprendidas	5	4	3	2	1
21	Es proactivo, aporta ideas, opiniones para el desarrollo de actividades emprendidas	5	4	3	2	1
22	Disfruta trabajar en equipo y establece dialogo directo con sus compañeros	5	4	3	2	1
23	Se comunica eficazmente con sus compañeros y comparte información e ideas en forma cordial y con respeto	5	4	3	2	1
24	Expresa ideas positivas de las propuestas y conocimientos de sus compañeros cuando lo plantean	5	4	3	2	1
25	Escucha con interés a sus compañeros y capta sus preocupaciones, necesidades para ayudarlos	5	4	3	2	1
26	Coordina y asigna tareas de acuerdo a sus competencias profesionales a cada uno de sus compañeros	5	4	3	2	1
27	Demuestra liderazgo y los motivos en favor de conseguir grandes resultados para todos	5	4	3	2	1
28	Se compromete con el trabajo para cumplir los objetivos institucionales	5	4	3	2	1
29	Se compromete al 100 % para alcanzar sus objetivos personales y profesionales	5	4	3	2	1
30	Se exige y se compromete al alcance de los objetivos de su servicio	5	4	3	2	1
31	Muestra compañerismo y tiene buenas relaciones interpersonales	5	4	3	2	1
32	Expresa eficazmente ideas, sentimientos e información evitando los malos entendidos que puedan generar conflictos.	5	4	3	2	1
33	Corrige a sus compañeros de forma constructiva por errores cometidos	5	4	3	2	1
34	Inspira confianza, rectitud amabilidad, respeto y cordialidad en el trabajo	5	4	3	2	1
35	Muestra honestidad, responsabilidad y solidaridad con sus compañeros	5	4	3	2	1
Dimensión 3: COMPETENCIA PARTICIPATIVA		CATEGORIA				
	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
36	Elabora y participa con propuestas novedosas, útiles, creativas e	5	4	3	2	1

	innovadoras					
37	Participa, coopera en las actividades y organización dentro y fuera en su institución	5	4	3	2	1
38	Posee la capacidad para formular y gestionar proyectos	5	4	3	2	1
39	Organiza y planifica la optimización del trabajo y los recursos	5	4	3	2	1
40	Organiza y coordina con orden, equidad, claridad las actividades y responsabilidades	5	4	3	2	1
41	Tiene capacidades para la toma de decisiones	5	4	3	2	1
42	Asigna responsabilidades de acuerdo a sus competencias que posee sus compañeros para el mejor logro de resultados	5	4	3	2	1
43	Valora la opinión de los demás, solicita propuestas y opiniones para la toma de decisiones	5	4	3	2	1
44	Posee la capacidad de aceptar nuevas responsabilidades o cargos	5	4	3	2	1
45	Asume cargos con responsabilidad y ética	5	4	3	2	1

CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

CARGO: **Edad:** _____ **Condición:** N C T

Estimado participante, el presente cuestionario tiene por objetivo conocer aspectos relacionados con la productividad laboral del personal asistencial del departamento de investigación, docencia y atención en patología del INSN- Breña. La información que proporcione será válida y significativa, es estrictamente con fines de estudio y totalmente confidencial, se le agradece por su apoyo y colaboración.

Instrucciones: Lea las preguntas de forma minuciosa, y con la veracidad del caso marque con un aspa (x) un solo casillero la respuesta según sea su caso, por favor marcar todos los Ítems.

CODIGO	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
CATEGORIA	S	Cs	Av	Cn	N
PUNTAJE	5	4	3	2	1

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Dimensión 1: EFICIENCIA		CATEGORIA				
	ITEMS	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
1	Cuenta con los medios necesarios para la producción de resultados	5	4	3	2	1
2	Evalúa si los medios han maximizado en cantidad, calidad y rentabilidad para el alcance de los resultados	5	4	3	2	1
3	Evalúa los procedimientos y métodos antes de utilizar	5	4	3	2	1
4	Aplica procedimientos establecidos por su institución	5	4	3	2	1
5	Resuelve problemas de forma oportuna e inmediata	5	4	3	2	1
6	Hace las gestiones necesarias para obtener buenos resultados	5	4	3	2	1
7	Cumple oportunamente y con responsabilidad sus obligaciones	5	4	3	2	1
8	Organiza los recursos y actividades de acuerdo a lo planificado	5	4	3	2	1
9	Optimiza los recursos necesarios para producir resultados que alcancen los objetivos	5	4	3	2	1
10	Utiliza los insumos de la institución evitando su desperdicio y deterioro	5	4	3	2	1
11	Hace uso eficiente de los equipos, materiales e instrumentos	5	4	3	2	1
Dimensión 2: EFICACIA		CATEGORIA				
	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
12	Se esmera por alcanzar las metas y objetivos planificados	5	4	3	2	1

13	Logra resultados oportunos y de calidad	5	4	3	2	1
14	Mide el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados frente a la calidad requerida	5	4	3	2	1
15	Realiza todas las acciones necesarias para mejorar la productividad tomando medidas necesarias para minimizar los riesgos	5	4	3	2	1
16	Revisa el cumplimiento de técnicas y procedimientos establecidos	5	4	3	2	1
17	Se capacita continuamente	5	4	3	2	1
18	Dispone de los recursos necesarios de acuerdo a la actividad emprendedora	5	4	3	2	1
19	Soluciona quejas de los usuarios	5	4	3	2	1
20	Entrega sus resultados oportunamente	5	4	3	2	1
21	Atiende con cordialidad y amabilidad a los usuarios	5	4	3	2	1
22	Presta atención personalizada	5	4	3	2	1
23	Explica con claridad y lenguaje simple las recomendaciones a los usuarios	5	4	3	2	1
24	Se preocupa por brindar un ambiente agradable para el usuario	5	4	3	2	1
25	Evalúa si el servicio prestado se entregó oportunamente.	5	4	3	2	1
26	Evalúa las quejas y reclamos de los usuarios	5	4	3	2	1
Dimensión 3: EFECTIVIDAD		CATEGORIA				
	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
27	Persigue los objetivos institucionales de forma activa y perseverante	5	4	3	2	1
28	Da al 100 % de su capacidad para el logro de objetivos	5	4	3	2	1
29	Verifica el cumplimiento de los objetivos institucionales	5	4	3	2	1
30	La productividad de su institución es excelente debido a que la gestión está bien organizada, planeada y dirigida	5	4	3	2	1
31	Su institución evalúa los objetivos alcanzados y le hace participe	5	4	3	2	1
32	Aplica los estándares de calidad y optimiza el tiempo para el logro de resultados veraces y oportunos	5	4	3	2	1
33	Aplica las normas estandarizadas de calidad	5	4	3	2	1
34	Evalúa los resultados obtenidos si cumplieron los requisitos de calidad	5	4	3	2	1
35	Evalúa los indicadores de resultados, calidad y hace las mejoras necesarias	5	4	3	2	1
36	Su institución es eficaz y eficiente en brindar el servicio a los usuarios	5	4	3	2	1
37	Se preocupa su institución en capacitar para el alcance de objetivos institucionales	5	4	3	2	1
38	Su institución hace reconocimientos al personal por los objetivos alcanzados	5	4	3	2	1

Anexo 5. Prueba de confiabilidad del instrumento

El instrumento utilizado fue creado por la investigadora para medir las variables en todas sus dimensiones las variables, mediante la escala de Likert con respuestas dicotómicas, las alternativas son: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1) y fue validado por el juicio de 3 expertos; lo cual dieron como resultado la suficiencia para la validez de contenido en pertinencia, relevancia y claridad y como dictamen de aplicable. Así mismo este fue aplicado como prueba piloto a 30 participantes, dicho datos recolectados fueron analizados el programa SPSS v.20 con el estadístico de confiabilidad el alfa de Cronbach, demostrándose que el instrumento presenta una alta confiabilidad para ambas variables.

Alfa de Cronbach de la variable 1: Competencias Profesionales

Resumen del procesamiento de los casos para ambas variables

Prueba Piloto		N	%
	Válidos	30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,949	,949	45

Alfa de Cronbach de la variable 2: Productividad laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,914	,918	38

Anexo 6. Certificado de validación de Expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: COMPETENCIAS PROFESIONALES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA TECNICA							
1	Domina las tareas y funciones requeridas para el puesto	✓		✓		✓		
2	Posee los conocimientos y experiencias adecuadas para el puesto que ocupa	✓		✓		✓		
3	Aplica sus conocimientos a la práctica para realizar el mejor trabajo	✓		✓		✓		
4	Tiene los conocimientos para resolver dificultades en el trabajo	✓		✓		✓		
5	Aplica conocimientos adquiridos a los retos que se presentan en el desarrollo de actividades profesionales.	✓		✓		✓		
6	Posee aptitudes para realiza las tareas asignadas	✓		✓		✓		
7	Domina el manejo de equipos, instrumentos e insumos	✓		✓		✓		
8	Se preocupa por adquirir nuevos conocimientos y busca estar siempre capacitándose	✓		✓		✓		
9	Domina las tecnologías de información, comunicación y otros idiomas	✓		✓		✓		
10	Posee la capacidad de aprender y actualizarme	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA METODOLÓGICA							
11	Aplica diferentes procedimientos estandarizados para el	✓		✓		✓		

37	Participa, coopera en las actividades y organización dentro y fuera en mi institución	✓	✓	✓	✓	✓	✓
38	Posee la capacidad para formular y gestionar proyectos	✓	✓	✓	✓	✓	✓
39	Organiza y planifica la optimización del trabajo y los recursos	✓	✓	✓	✓	✓	✓
40	Organiza y coordina con orden, equidad, claridad las actividades y responsabilidades	✓	✓	✓	✓	✓	✓
41	Tiene capacidades para la toma de decisiones	✓	✓	✓	✓	✓	✓
42	Asigna responsabilidades de acuerdo a sus competencias que posee sus compañeros para el mejor logro de resultados	✓	✓	✓	✓	✓	✓
43	Valora la opinión de los demás, solicita propuestas y opiniones para la toma de decisiones	✓	✓	✓	✓	✓	✓
44	Posee la capacidad de aceptar nuevas responsabilidades o cargos	✓	✓	✓	✓	✓	✓
45	Asume cargos con responsabilidad y ética	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: HUAYTA F.R.A.N.C.O., Y.G.L.A.N.D.A. J.S.S.F.I.M.A..... DNI: 0.9.3.3.3.2.8.7

Especialidad del validador: D.O.S.T.O.R.A. E.N. E.P.U.S.A.S.I.E.N.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

01 de Junio del 2019

Yolanda Huanca

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2:

PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA Cuenta con los medios necesarios para la producción de resultados	✓		✓		✓		
2	Evalúa si los medios han maximizado en cantidad, calidad y rentabilidad para el alcance de los resultados	✓		✓		✓		
3	Evalúa los procedimientos y métodos antes de utilizar	✓		✓		✓		
4	Aplica procedimientos establecidos por la institución	✓		✓		✓		
5	Resuelve problemas de forma oportuna e inmediata	✓		✓		✓		
6	Hace las gestiones necesarias para obtener buenos resultados	✓		✓		✓		
7	Cumple oportunamente y con responsabilidad sus obligatorios	✓		✓		✓		
8	Organiza los recursos y actividades de acuerdo a lo planificado	✓		✓		✓		
9	Optimiza los recursos necesarios para producir resultados que alcancen los objetivos	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: COMPETENCIAS PROFESIONALES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA TECNICA							
1	Domina las tareas y funciones requeridas para el puesto	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Posee los conocimientos y experiencias adecuadas para el puesto que ocupo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Aplica sus conocimientos a la práctica para realizar el mejor trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Tiene los conocimientos para resolver dificultades en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Aplica conocimientos adquiridos a los retos que se presentan en el desarrollo de actividades profesionales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Posee aptitudes para realiza las tareas asignadas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Domina el manejo de equipos, instrumentos e insumos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Se preocupa por adquirir nuevos conocimientos y busca estar siempre capacitándose	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Domina las tecnologías de información, comunicación y otros idiomas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Posee la capacidad de aprender y actualizarme	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA METODOLOGICA							
11	Aplica diferentes procedimientos estandarizados para el	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

37	Participa, coopera en las actividades y organización dentro y fuera en mi institución	✓	✓	✓	✓	✓
38	Posee la capacidad para formular y gestionar proyectos	✓	✓	✓	✓	✓
39	Organiza y planifica la optimización del trabajo y los recursos	✓	✓	✓	✓	✓
40	Organiza y coordina con orden, equidad, claridad las actividades y responsabilidades	✓	✓	✓	✓	✓
41	Tiene capacidades para la toma de decisiones	✓	✓	✓	✓	✓
42	Asigna responsabilidades de acuerdo a sus competencias que posee sus compañeros para el mejor logro de resultados	✓	✓	✓	✓	✓
43	Valora la opinión de los demás, solicita propuestas y opiniones para la toma de decisiones	✓	✓	✓	✓	✓
44	Posee la capacidad de aceptar nuevas responsabilidades o cargos	✓	✓	✓	✓	✓
45	Asume cargos con responsabilidad y ética	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Carolina Valenzuela Moncada DNI: 08926023

Especialidad del validador: Metodóloga

26 de Mayo del 2019


Dra. Carolina Valenzuela M.

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2:

PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cuenta con los medios necesarios para la producción de resultados	✓		✓		✓		
2	Evalúa si los medios han maximizado en cantidad, calidad y rentabilidad para el alcance de los resultados	✓		✓		✓		
3	Evalúa los procedimientos y métodos antes de utilizar	✓		✓		✓		
4	Aplica procedimientos establecidos por la institución	✓		✓		✓		
5	Resuelve problemas de forma oportuna e inmediata	✓		✓		✓		
6	Hace las gestiones necesarias para obtener buenos resultados	✓		✓		✓		
7	Cumple oportunamente y con responsabilidad sus obligaciones	✓		✓		✓		
8	Organiza los recursos y actividades de acuerdo a lo planificado	✓		✓		✓		
9	Optimiza los recursos necesarios para producir resultados que alcancen los objetivos	✓		✓		✓		

34	Evalúa los resultados obtenidos si cumplieron los requisitos de calidad	✓	✓	✓	✓
35	Evalúa los indicadores de resultados, calidad y hace las mejoras necesarias	✓	✓	✓	✓
36	Su institución es eficaz y eficiente en brindar el servicio a los usuarios	✓	✓	✓	✓
37	Se preocupa su institución en capacitar para el alcance de objetivos institucionales	✓	✓	✓	✓
38	Su institución hace reconocimientos al personal por los objetivos alcanzados	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: U Aplicable después de corregir | I No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Carolina Videsuela Mancada
 DNI: 4.622.266.23

Especialidad del validador: Metodología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. 26 de Mayo del 2019

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

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

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


 Dra. Carolina Videsuela M.
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: COMPETENCIAS PROFESIONALES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA TECNICA							
1	Domina las tareas y funciones requeridas para el puesto	✓		✓		✓		
2	Posee los conocimientos y experiencias adecuadas para el puesto que ocupa	✓		✓		✓		
3	Aplica sus conocimientos a la práctica para realizar el mejor trabajo	✓		✓		✓		
4	Tiene los conocimientos para resolver dificultades en el trabajo	✓		✓		✓		
5	Aplica conocimientos adquiridos a los retos que se presentan en el desarrollo de actividades profesionales.	✓		✓		✓		
6	Posee aptitudes para realiza las tareas asignadas	✓		✓		✓		
7	Domina el manejo de equipos, instrumentos e insumos	✓		✓		✓		
8	Se preocupa por adquirir nuevos conocimientos y busca estar siempre capacitándose	✓		✓		✓		
9	Domina las tecnologías de información, comunicación y otros idiomas	✓		✓		✓		
10	Posee la capacidad de aprender y actualizarme	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA METODOLÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Aplica diferentes procedimientos estandarizados para el	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2:

PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA Cuenta con los medios necesarios para la producción de resultados	✓		✓		✓		
2	Evalúa si los medios han maximizado en cantidad, calidad y rentabilidad para el alcance de los resultados	✓		✓		✓		
3	Evalúa los procedimientos y métodos antes de utilizar	✓		✓		✓		
4	Aplica procedimientos establecidos por la institución	✓		✓		✓		
5	Resuelve problemas de forma oportuna e inmediata	✓		✓		✓		
6	Hace las gestiones necesarias para obtener buenos resultados	✓		✓		✓		
7	Cumple oportunamente y con responsabilidad sus obligaciones	✓		✓		✓		
8	Organiza los recursos y actividades de acuerdo a lo planificado	✓		✓		✓		
9	Optimiza los recursos necesarios para producir resultados que alcancen los objetivos	✓		✓		✓		

Anexo 7. Tabla de especificaciones de la Variable 1

Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 1

Nombre del instrumento	del Competencias profesionales
Autora	Contreras Aliano Mirtha
Lugar	DIDAP - INSN
Fecha de aplicación	Junio 2019
Objetivo	Conocer el nivel de competencias profesionales del personal asistencial del DIDAP del INSN- Breña
Número de ítems	45 interrogantes con respuestas tipo Escala de Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5).
Administrado a	DIDAP
Tiempo	20 minutos aproximadamente
Margen de error	5%
Observaciones	Los niveles y rangos establecidos son: Eficiente (225- 166), Regular (165-106) y Deficiente (105-45)

Anexo 8. Tabla de especificaciones de la Variable 2

Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 2

Nombre del instrumento	Productividad Laboral
Autora	Contreras Aliano Mirtha
Lugar	DIDAP - INSN
Fecha de aplicación	Junio 2019
Objetivo	Conocer aspectos relacionados con la productividad laboral del personal asistencial del DIDAP del INSN- Breña
Número de ítems	38, con opciones de respuestas politómicas
Administrado a	DIDAP
Tiempo	15 minutos aprox.
Margen de error	5%
Observaciones	Los niveles y rangos establecidos son: Óptima (190-139), Regular (138-88) y No óptima (87-38)

Anexo 9. Autorización del Instituto Nacional de Salud del Niño-Breña para el desarrollo de la investigación

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

DECLARACIÓN DE ADMISIÓN INSTITUCIONAL DEL PROYECTO

Los abajo firmantes, certificamos que hemos revisado el proyecto titulado:

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL DEPARTAMENTO, DOCENCIA Y ATENCIÓN EN PATOLOGÍA DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO-BREÑA, 2019

presentado por el(la) investigador(a): Mirtha Contreras Aliano

y que se realizará en: Departamento de Investigación, Docencia y Atención en Patología

En base a nuestra evaluación, hemos procedido a declararlo viable y admitido, comprometiéndonos a otorgar las facilidades para su adecuada ejecución y supervisar el cumplimiento de las normativa vigente en el INSN y cualquier otra aplicable a la realización de proyectos de investigación en salud, sea nacional o internacional.

Lima - Perú, lunes, 01 de julio de 2019

Servicio/unidad operativa:	<i>Serv. de Hematología y Banco de Sangre</i>	MINISTERIO DE SALUD INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
Nombre completo del jefe:	<i>Dra. Patricia Ramírez Lucar</i>	Dra. Patricia Ramírez Lucar JEFE DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN, DOCENCIA Y ATENCIÓN EN PATOLOGÍA C.M.P. 30413 R.N.E. 073738

Firma

Departamento/oficina:	<i>DIAP</i>	MINISTERIO DE SALUD INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
Nombre completo del jefe:	<i>Dra. Patricia Ramírez Lucar</i>	Dra. Patricia Ramírez Lucar JEFE DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN, DOCENCIA Y ATENCIÓN EN PATOLOGÍA C.M.P. 30413 R.N.E. 073738

Firma

Dirección ejecutiva (si corresponde):	<i>DEIDATI</i>	MINISTERIO DE SALUD INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
Nombre completo del director:	<i>Luz María Llanco Mondragón</i>	M.C. LUZ MARÍA LLANCO MONDRAGÓN Directora Ejecutiva de Investigación, Docencia en Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento C.M.P. 31403 R.N.E. 18798

Firma

Elaborado por:
Unidad de Diseño y Elaboración de Proyectos de Investigación (UDEPI)

Proyecto de investigación
Código: PI - ___ / ___

Anexo 10. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 22 de junio de 2019

Carta P.943 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

DRA. PATRICIA SALOME RAMÍREZ LÚCAR
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO

ATENCIÓN:

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN, DOCENCIA Y ATENCIÓN EN PATOLOGÍA

Asunto: Carta de Presentación del estudiante MIRTHA GIOVANA CONTRERAS ALIANO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MIRTHA GIOVANA CONTRERAS ALIANO** identificado(a) con DNI N.° **10024035** y código de matrícula N.° **7001231324**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Competencias Profesionales y Productividad Laboral del Personal Asistencial del Departamento de Investigación, Docencia y Atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019

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

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
Dra. Patricia Salome Ramírez Lucar
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN
DOCENCIA Y ATENCIÓN EN PATOLOGÍA
Calle 30013 PASE 023738



“Competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019”

Professional competences and labor productivity of the assistance staff of the Department of Research, Teaching and Care in Pathology of the National Institute of Child Health - Breña, 2019

CONTRERAS ALIANO Mirtha Giovana¹

Resumen

La presente investigación determinó la relación que existe entre competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño–Breña, 2019. La prestación de un servicio de calidad, parte del grado de competencias profesionales y desempeño laboral del personal; por lo que han integrado un desasosiego de las instituciones de salud acrecentar la calidad de los servicios. Se ejecutó una investigación Básica, correlacional, no experimental, transeccional, la muestra fue de 91 profesionales asistenciales, al que se le aplicó un cuestionario validado por un juicio de expertos; se realizó estadística descriptiva e inferencial, la Rho de Spearman. Los resultados fueron un nivel eficiente en competencias profesionales (97,80 %), un nivel de productividad laboral óptima (86,71%); y una correlación positiva moderada ($\rho = 0.579$); por lo que se concluye existe una relación directa y significativa entre las variables investigadas.

Palabras claves: Competencias profesionales, productividad laboral, profesionales de salud.

Abstract

The present investigation determined the relationship between professional competences and labor productivity of the care staff of the Department of Research, Teaching and Care in Pathology of the National Institute of Child Health - Breña, 2019. The provision of a quality service, part of the degree of professional skills and work performance of staff; so they have integrated a restlessness of health institutions to increase the quality of services. A basic, correlational, non-experimental, transeccional investigation was carried out, the sample was 91 healthcare professionals, to which a questionnaire validated by an expert judgment was applied; Descriptive and inferential statistics, Spearman's Rho, was performed. The results were an efficient level in professional skills (97.80%), an optimum level of labor productivity (86.71%); and a weak positive correlation ($\rho = 0.579$); Therefore, there is a direct and significant relationship between the variables investigated

Key words: Professional competencies, labor productivity, health professionals.

¹Universidad César Vallejo. Licenciada en Tecnología Médica. Mirtha.contreras.aliانو@hotmail.com.
Instituto Nacional de Salud del Niño- Breña,mcontreras@insn.gob.pe



INTRODUCCIÓN

Las competencias profesionales tiene por contexto la variación del orden en la economía y la política mundial, pues la manifestación de la globalización y el adelanto de nuevas tecnologías han generado nuevos retos y desafíos por lo que se busca cubrir y colmar la necesidad de la población; por lo que Enríquez (2019, p.138) menciona para brindar y fortalecer una atención de calidad y oportuna fundamentada al derecho a la salud, bajo las normas establecidas se requiere de profesionales de salud competentes y comprometidos que se desarrollen en ambientes favorables para ejercer la práctica profesional requerida resolviendo problemas de salud en la población y lograr el alcance de los objetivos a través de un alto grado de productividad y por consiguiente el éxito de la institución. Según Nigenda (2016) explica que las competencias profesionales y productividad laboral tienen una estrecha relación entre los puestos de trabajo y las personas en la que se busca desarrollar y explotar sus máximas capacidades y buscan cumplir los objetivos propuestos restableciendo la calidad de su salud de la población, reducir la inequidad, mejorar la calidad y lograr ser eficientes. Por lo que Chiavenato(2004)afirma el recurso humano es el elemento más valioso para alcanzar resultados y objetivos; por lo que la preocupación que aqueja a estas instituciones de salud es contar con personal líderes

eficientes capaces de establecer e innovar estrategias eficaces para valorar y saber gestionar las competencias profesionales del talento humano, implementar tecnología, capital, recursos y trabajo para lograr el mejor desempeño y fomentar el incremento de la productividad laboral logrando alcanzar el éxito de la organización; para Reynaldos y colaboradores (2018, p. 472)manifiesta que depende de la actitud, el compromiso, identificación del personal y las competencias profesionales que son el conjunto combinado de habilidades, actitudes, conocimientos que conducen a un buen desempeño que busca el desarrollo de la institución y profesional entregando un servicio de calidad, productos veraces y oportunos.

En América Latina, los países de esta región están en vías de desarrollo, su falta de crecimiento económico, la inequidad social, la falta de recursos humanos con competencias profesionales, la falta de normativas y capacitación continua la ineficiencia en el manejo de recursos, el incremento de la demanda de la población por tener un mayor acceso a los servicios de salud con dignidad y excelente calidad en la atención; a esto se suma, el nivel cultural, la estructura y ambiente en la cual se convive y otros factores que afectan directamente la productividad (OIT, 2018) y del mismo modo afectan la prestación de servicios de calidad teniendo como

resultado las demandas insatisfechas, por lo que sostiene Backman (2008) .

Según el Ministerio de Salud (Minsa, 2018), describe la problemática en salud pública manifestando que es muy preocupante y grave, pues el alto índice de anemia en niños pequeños de 5 años, madres gestantes, desnutrición infantil, tuberculosis, enfermedades transmisibles y no transmisibles como la diabetes, hipertensión, obesidad, cáncer, sumándose los índices de pobreza, las economías en las familias; la concentración de profesionales solo en lima y las ciudades de las capitales, todo esto en conjunto afectan al sector salud ya que cuenta con un sistema fragmentado, segmentado, teniéndose como consecuencia una inequidad en los servicios de salud en la población; por lo que frente a esta problemática, el gobierno central y su ente rectora el Ministerio de Salud ha implementado políticas públicas, con nuevas normas técnicas de atención y que no se está logrando implementarse en su totalidad por la falta de la incorporación del adecuado fortalecimiento de las capacidades de los profesionales de salud y la falta de personal, insumos, equipamiento y la dotación equilibrada del recurso humano con experiencia y competencias profesionales en los establecimientos de salud en todo el país, por ello Arroyo (2015) menciona que “una comunidad sana, vigorosa, entonces requiere que su gente, empresas, gerentes, directores y autoridades tengan un pleno conocimiento y

consciencia de las implicancias de las resoluciones y toma de decisiones públicas y privadas sobre la salud de las personas”.

En el Instituto Nacional de Salud del Niño- Breña, es el primer centro de referencia pediátrica y de atención de salud pública de alto nivel de complejidad médica; nace por una necesidad exigente de un hospital para atender niños, protegerlos, brindarles un hospedaje a estos niños desvalidos ofreciéndoles cuidados especializados; por lo que describe en la revista Gestión del Instituto Nacional de Salud del Niño del 2008-2014, en su pp.250-256, publica la implementación desde el 2013, de la Ley N°30057 “Ley del Servicio Civil”, que busca fortalecer la modernización del Estado en su rol de proveedor de servicios y brindar un mejor servicio público, potenciando el talento humano en competencias con nuevas capacidades, saberes científicos y tecnológicos, adquiridos en la investigación, docencia y atención especializada. Por lo que el INSN, en su Plan Operativo Institucional del 2019, en la p.19, describe la preocupación de prestar asistencia técnica y científica al recurso humano fortaleciendo y desarrollando sus competencias profesionales y de disponer del mayor número de recursos humanos, tecnológicos para enfrentar enfermedades importantes y de un alto nivel de complejidad, desarrollando programas de capacitación, dotar en capacitación en alta gerencia, desarrollo gerencial, planeamiento estratégico, gestión de

proyectos, procesos. Por lo descrito se formula la pregunta general de investigación ¿Qué relación existe entre Competencia Profesionales y Productividad Laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y Atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019?

Según, Suyo (2017) y De Paz (2017) en sus estudios determinaron en qué medida se relaciona la variable Gestión del talento humano y productividad laboral, por lo que concluyen la existencia de la relación moderada entre las variables, lo que significa a una buena gestión del talento humano aumentaría la productividad; del mismo modo Gómez, López y Carmona (2016) en su investigación que evalúa las competencias profesionales del personal asistencial donde para la administración de medicamentos de riesgo elevado realizados por profesionales de enfermería en pacientes pediátricos se necesita de competencias profesionales contar con conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas para dicha función, lo cual la falta de estos factores implicaría un riesgo en el paciente; concluyendo que para evitar los eventos adversos y asegurar la eficacia en la administración de medicamentos y brindar una atención de calidad, las enfermeras deben ser dotadas de competencias profesionales para la función que desempeñan.

Las variables de estudio fueron: Competencias profesionales (V1) y productividad laboral (V2). Según Bunk, 1994 sostiene que las competencias profesionales son quien posee y hace uso del conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades necesarias para desempeñarse en una profesión, con amplia acción de cooperación, resolución de problemas de forma flexible e independiente y participación en la planificación, organización del trabajo en el entorno profesional. Por consiguiente García (2011) menciona que son la aptitud para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción; pues es la integración de los tres tipos de saberes: saber conceptual, el saber hacer, procedimental y el ser, el actitudinal, a este conjunto de aprendizajes integrados involucra a la reflexión y exigen idoneidad para realizar un determinado trabajo.

Por lo que su tipología es (a) Dimensión 1, Competencia Técnica, domina con experticia las tareas, funciones y contenidos de su trabajo, tiene los conocimientos, aptitudes y destrezas necesarias para lograr las tareas, está en constante especialización y tiene un espíritu de seguir aprendiendo en el ámbito de su profesión, (b) Dimensión 2: Competencia Metodológica, es aquella persona que aplica procedimientos de trabajo variables, sabe identificar, reaccionar a los contratiempos y problemas que se presentan en el trabajo, se adapta a los

cambios y situaciones, resuelve los problemas de forma independiente, flexible y efectiva. (c) Dimensión 3: Competencia Social es aquel que sabe socializarse, cooperar con otras personas de forma constructiva con comunicación efectiva, trabaja en equipo, muestra compromiso con el equipo y posee buenas relaciones interpersonales y (d) Dimensión 4: Competencia Participativa, es él sabe participar dentro y fuera de la organización y su puesto de trabajo, tiene la capacidad de organizar, tomar decisiones, acepta con responsabilidad las delegaciones y cargos que se le asigna.

Productividad laboral, según Medina (2010, p.110) precisa que la productividad laboral es la manera eficiente y eficaz de disponer los recursos y los factores de fabricación en la creación de bienes y servicios que satisfagan, cumplan y excedan las expectativas de la población. Por lo que la productividad es la finalidad fundamental de toda institución que brinda productos o servicios de calidad que alcancen los niveles de eficiencia y competitividad necesarias del mundo globalizado en el sector salud (Nigenda, et al, 2016, p 534). Chiavenato (2004, p.56) describe sus dimensiones: (a) Dimensión 1: Eficiencia, está directamente relacionada con los medios, procedimientos, resolución de problemas, cumplimiento de obligaciones además de planificar, organizar y asegurar la óptima utilización de los recursos (personas, equipos, materiales, insumos y reactivos) que necesita

para producir un producto o servicio,(b)Dimensión 2, Eficacia que es alcanzar los objetivos, mejores resultados haciendo las cosas correctas, con la disponibilidad de los recursos para obtener productos y servicios que logren la satisfacción de los clientes y por último la dimensión 3, Efectividad que es definida como el grado de cumplimiento de los objetivos alcanzados y proyectados que cumplan los requisitos de calidad, permite evaluar los objetivos planificados de la organización.

La investigación aportará en contribuir en solucionar problemas de salud de los pacientes y proponer estrategias creativas e innovadoras de mejora; de igual beneficiara al personal en brindarles la oportunidad de desarrollarse personalmente y profesionalmente y como consecuencia se brindara un servicio de calidad, oportuno, eficiente y eficaz.

El objetivo de investigación fue determinar la relación que existe entre Competencias Profesionales y Productividad Laboral del personal asistencial del Departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño- Breña, 2019

MATERIAL Y MÉTODO

Tipo y diseño de investigación

Investigación Básica de nivel correlacional, con diseño no experimental, transeccional.



Población, muestra y muestreo

Estuvo conformada por todo el personal asistencial activo, perteneciente al DIDAP del INSN – Breña.

La muestra fue seleccionada de la población que cumplió los criterios de inclusión y exclusión y muestreo no probabilístico intencional.

Tabla 1

Personal asistencial que participa

Personal	Cargo	Cantidad de personal
	Médicos	12
Asistencial	Tecnólogos Med.	67
	Técnicos	12

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, con la escala de Likert con alternativas Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1), validado por un juicio de expertos; con dictamen de aplicable.

Tabla 2

Alfa de Cronbach de la variable 1: Competencias Profesionales
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,949	,949	45

Tabla 3

Alfa de Cronbach de la variable 2: Productividad laboral

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,914	,918	38

Finalmente se demostró que cada instrumento presenta una alta confiabilidad para las variables.

Método de análisis de datos

La información recolectada fue tabulada en las hojas de Microsoft Excel y analizadas en el SPSS, v20 y el estadígrafo utilizado para la estadística descriptiva para las frecuencias e Inferencial se aplicó la correlación Bivariadas de Rho de Spearman por ser variables ordinales, validando las hipótesis planteadas.

Aspectos éticos

Se ejecutó bajo el deber, el cumplimiento de la ética y normativa de investigación de la UCV y el INSN; la autoría es propia y fue aplicado de forma voluntaria y anónima, la información generada se resguardará confidencialmente.

RESULTADOS

1. Descriptivos: Variable 1: Competencias Profesionales

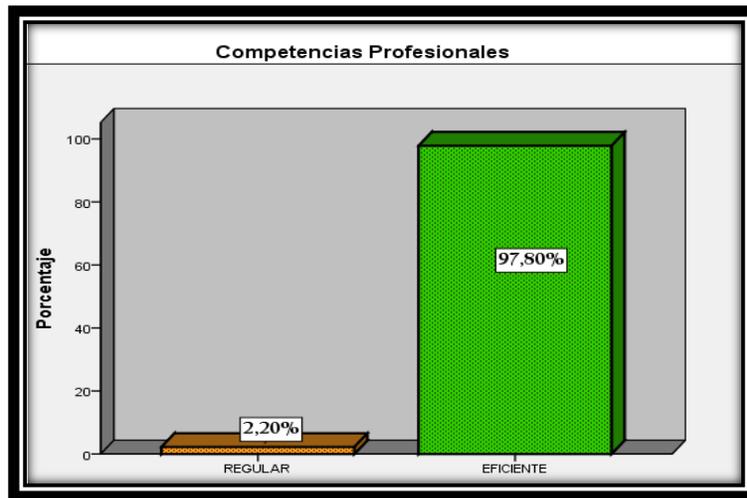


Figura 1. Distribución de la frecuencia de los Niveles de las Competencias Profesionales del Personal Asistencial del DIDAP

Se observa que el personal asistencial tiene un nivel eficiente, representado en un 97,80 % y un nivel regular en un 2,20 %; por consiguiente el estudio mostro que el personal es eficiente con respecto a las competencias profesionales que cuenta.

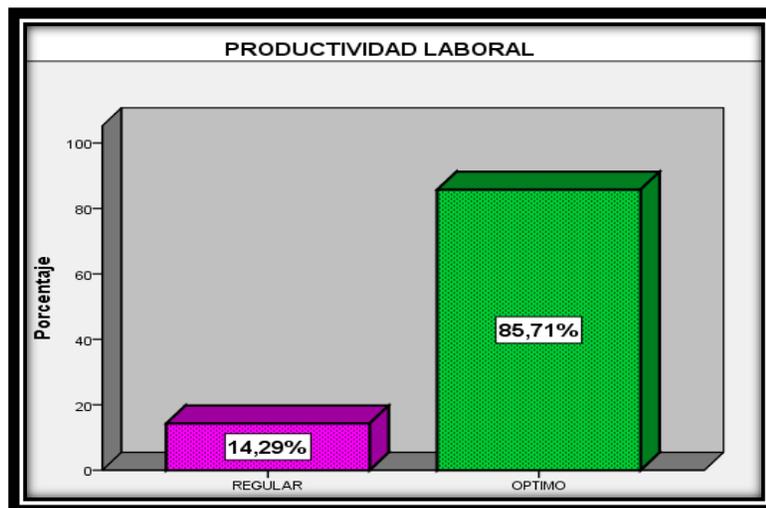


Figura 2. Frecuencia de la Productividad laboral del personal asistencial investigado.

Se describe que el personal asistencial del DIDAP tiene un nivel de productividad laboral Óptima representado por el 85,71 % y un nivel regular en un 14,29 %.

2. Análisis Inferencial

Para la Contrastación de las Hipótesis se procedió teniendo las premisas:

(a). Formulación de las hipótesis estadísticas de acuerdo a las dimensiones de cada variable estudiada:

Ho: Hipótesis nula

H1: Hipótesis alterna

(b). El nivel de significación: El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$, correspondiente a un nivel de confiabilidad del 95 %

(c). Regla de Decisión:

El nivel de significación “ p ” es menor que α , rechaza Ho

El nivel de significación “ p ” No es menor que α , rechaza Ho

2.1. Prueba de Hipótesis general

Ho: Las competencias profesionales no tiene relación significativa con la productividad laboral del personal asistencial DIDAP del INSN – Breña, 2019.

H1: Las competencias profesionales tiene relación significativa con la productividad laboral del personal asistencial del DIDAP del INSN – Breña, 2019

Tabla 20

Correlación de las Competencias Profesionales y la Productividad laboral

			Competencia Profesional	Productividad laboral
Rho de Spearman	Competencia Profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,579**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,579**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

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

Se observa que la contrastación de hipótesis general presenta una correlación significativa al nivel 0,01, bilateral, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H1, afirmando que las competencias profesionales tiene una correlación positiva media (Rho de Spearman = 0,579) con la productividad laboral del personal asistencial del DIDAP.

DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados en una muestra de 91 profesionales personal asistencial del DIDAP, presenta un nivel eficiente (97,80 %) con respecto a sus competencias profesionales y su conexión con la productividad laboral se evidencia un nivel óptimo (85,71%), acierto que es evidenciado en su investigación de Ccosi(2019) que encontró un nivel regular (51,9%) al igual los estudios de Rojas (2017) halló un nivel regular en un 65,2%, y con respecto a la productividad laboral en los trabajos de Carbajal y Georgina (2017), mostro similitud en sus hallazgos; por consiguiente de estas evidencias, demuestra que el personal es eficiente en el logro de objetivos en la atención del paciente, pero para lograr la excelencia, la institución se debe continuar invirtiendo en el talento de sus equipos de profesionales asistenciales, acción que se ve reflejada en su Plan Operativo Institucional modificado 2019, en la que propone la inversión en brindar atención clínica y quirúrgica integral altamente especializada con una eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos médicos y tecnológicos, para lograrlo debe contar con recurso humano competente y especializado para brindar servicios con capacidad resolutive de las prestaciones asistenciales de la población pediátrica; así mismo se evidenciaron hallazgos que fueron analizados a un nivel de confianza estadística al 95 % y un $p < 0,05$, se afirma para la hipótesis general muestra una asociación significativa por lo que se acepta

la hipótesis de investigación ($r=0,579$), entre Competencias Profesionales y Productividad Laboral del personal asistencial del DIDAP del INSN-Breña; por lo que a mayores competencias profesionales, mayor es la productividad laboral, del mismo modo el investigador Rojas (2016) en su investigación sobre Competencias profesionales y desempeño laboral en personal administrativo de un penal de Lima, demostró la existencia de una asociación positiva encontrando un $\rho = 0,712$. Dicho hallazgo con cuerda guardando relación con los estudios de Ponce, et al(2016) al igual que Guibert (2014), investigadores que señalan que existe una correlación significativa entre las competencias profesionales con las funciones que desarrolla el personal y el perfil académico, así mismo mencionamos a Chiavenato, 2004 afirmando que el recurso humano es el más valioso, indispensable y que cuente con las competencias profesionales, la motivación logra alcanzar los objetivos de la institución por ende incrementar la productividad laboral; a esta afirmación se suma la investigación de Fleischhacker (2014) en la concluye que el personal con buena inteligencia emocional es competente destacando sus diversas habilidades, destrezas, trabajo en equipo y participación dentro y fuera de su institución logra incrementar la productividad laboral. Por lo que las investigaciones es aseverada por Nigenda (2016) en su artículo científico Eficiencia de los recursos humanos, describe que la productividad es otra dimensión de la

eficiencia, por lo que hoy en día se preparan para el mañana con innovadoras formas de gerenciar y la remuneración del personal, mejorando la atención, promoción del trabajo en equipo y comunicación efectiva.

CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa y significativa entre competencias profesionales y la productividad laboral, ($P < 0.05$) evidenciando una correlación positiva débil con un rho de Spearman de 0.579; así mismo el personal asistencial del DIDAP manifiesta que cuenta con un nivel eficiente en un 97,8% con respecto a las competencias profesionales que posee y un nivel de productividad laboral óptima en un 85,70%.
2. De los resultados se comprueba la hipótesis específica 1, donde afirma un nexo correlacional, estadístico y significativo entre la competencia técnica y la productividad laboral, dando como resultado un Rho de Spearman de 0,435, mostrando una correlación positiva débil, con un $p < 0.05$.
3. En mención a hipótesis específica 2 (H.E.2), reafirma la existencia de una correlación estadística y significativa entre la competencia metodológica y la productividad laboral, dando como resultado una rho de Spearman de 0,408, con un $p < 0.05$, mostrando una correlación positiva débil.
4. Con respecto a comprobación de la H.E.3 muestra que existe correlación estadísticamente directa y significativa entre la competencia social y la productividad

laboral, dando como resultado un Coeficiente de correlación de Spearman de 0,758, con un $P < 0.05$ mostrando una correlación positiva alta le.

5. Del mismo modo se comprueba la última H.E.4, sustenta la existencia de una correlación estadística directa y significativa, con $p < 0.05$, entre la competencia participativa y la productividad laboral, dando como resultado un coeficiente de correlación de Spearman de 0,775, mostrando una relación positiva alta.

RECOMENDACIONES

A INSN se recomienda concretar el POI-2019, continuar capacitando e incrementar el desarrollo de todas sus dimensiones las competencias profesionales del personal asistencial, con la finalidad de brindar un trabajo competente, logrando resultados veraces y oportunos, logrando el impacto deseado el de brindar calidad de los servicios en salud, con calidez, eficiencia y eficacia.

RECONOCIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, al Instituto Nacional de Salud del Niño y a todos aquellos profesionales que participaron en esta investigación.

BIBLIOGRAFIA

- Allende F, Valdez H, Reyes L (2018). Objective structured clinical examination as final evaluation of competencies in the medical technology degree. *Revista Elsevier, Educación Médica*.
- Arroyo, J; Velásquez, A (Septiembre 2015). *La Salud Hoy: Problemas y Soluciones*; Colección CENTRUN, Coloquio 1.
- Bunk.G.P. La transmisión de las competencias profesionales en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea Formación Profesional* 1/94:8-17
- Chiavenato, I (2009). *Gestión del talento humano*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I (2004). *Administración de recursos humanos*; 8a ed. México: Mc Graw Hill.
- Enríquez, M; Espinoza, E (2019). Challenges for the training of professionals in health rights. The case of Perú. *Revista Ciencia de Salud, Bogotá, Colombia*, 17 (1):138-148.
- Fleischhacker, A. (2014). *Inteligencia Emocional y Productividad Laboral* Estudio realizado con el personal de salud del Centro de Diagnóstico por Imágenes, Policlínica. (Tesis Doctoral). Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango. Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Fleischhacker-Ilma.pdf>
- Gómez Rojas JP. (2015). Las Competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 38 (1): 49-55.
- Guibert, M (2015). *Las Competencias Profesionales y el perfil académico de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas*. (Tesis Doctoral). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*; 6ta ed. Editorial McGrawHill
- Instituto Nacional de Salud del Niño (2014). *Memorias de Gestión 2008-2014*. Lima, Perú.
- Instituto Nacional de Salud del Niño. Plan Operativo Institucional modificado, 2019, p.19. Lima, Perú.

- Jimenez, P. (2004). Indicadores de Calidad y Eficiencia de los servicios hospitalarios. Una mirada actual. *Revista Cubana Salud Pública* :30,1
- Lana, A; Camaño, I; Baltasar, A; Amezcua, C; Vives, C; Davó, M (2018). Competencias y contenidos de Salud Pública del Grado de Enfermería en las Universidades Españolas. *Revista especial de Salud Pública*, 92:1-13.
- Lorenzo, E. (2017). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE-Lima, 2017*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, E; Echevarría, F (2009). Formación basada a competencias. *Revista de Investigación Educativa*, 27(1):125-147. Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica. Murcia, España.
- Medina, A (2017). *El Síndrome de Burnout y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios del distrito educativo 18 d 01 en Ambato*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26733/1/07%20GTH.pdf>
- Nigenda G; Alcalde, J; Gonzales, L; Servan, E; García, S; Lorenzo, R; Lozano, R. (2016). Eficiencia de los recursos humanos en salud: una aproximación a su análisis en México. *Revista Salud Pública de México*, 58(5):533-542.
- Organización Mundial de la Salud. 10 Amenazas a la Salud Mundial en 2018. Febrero, 2018.
- Organización Panamericana de la Salud. *Estrategia de Cooperación con el País: Perú 2014 - 2019*. Lima: OPS; 2014.
- Organización Mundial de la salud (2018). *Principales problemas y retos en*

- el ambito de la salud : Introducción.*
- Ponce Gómez G; López Cruz R; Carmona Mejía B. (2016). Competencias profesionales de enfermería en la ministración de medicamentos de alto riesgo en pediatría. *Revista Canamed*, 21(3):116-121, publicado primero en línea. ISSN 2007-932 X.
- Quijano, M (2018). Competencias profesionales y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Independencia (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima-Perú.
- Pupo Y, Mesa M, Hernández S, Pérez M, Hernández V, Montero A, Ferrero M (2018). Professional Competitions Of the Technologies of Podology. *Revista Cubana de Tecnología de la Salud*, 9 (4): oct – dic, ISSN: 2218-6719 RNPS: 2252. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubtecsal/cts-2018/cts184k.pdf>
- Reynaldos, K; Saiz, J; Molina, Y.(2018). Professional competences, Clinical management and diagnostics related groups in Chilean public hospitals. *Revista Salud pública*, 20(4):472-478, Chile.
- Suyo, A (2017) *Gestión del Talento Humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Maras-Urubamba, 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20306/suyo_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vara, A (2012). *Siete pasos para una tesis exitosa*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias empresariales y Recursos humanos. Universidad de San Martín de Porres, Lima - Perú ,451 pp. Recuperado de <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

Anexo 12. Otras evidencias. Datos del piloto analizados en el SPSS versión 20.

DATOS CRONBACH CP.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 46 de 46 variables

	ID	IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9	IT10	IT11	IT12	IT13	IT14
7	E7	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre	siempre	a veces	casi siempre						
8	E8	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre									
9	E9	casi siempre	casi siempre	casi siempre	a veces	casi siempre	casi siempre	a veces	siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	a veces	casi siempre
10	E10	casi siempre	casi siempre	siempre	a veces	siempre	siempre	casi siempre	siempre	a veces	siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre
11	E11	siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre
12	E12	siempre	siempre	siempre	siempre	casi siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	casi siempre
13	E13	siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre							
14	E14	casi siempre	casi siempre	casi siempre	a veces	casi siempre	casi siempre	a veces	siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	a veces	casi siempre
15	E15	casi siempre	casi siempre	siempre	a veces	siempre	siempre	casi siempre	siempre	a veces	siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre
16	E16	siempre	siempre	siempre	siempre	casi siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	casi siempre
17	E17	siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre							
18	E18	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre	siempre	siempre							
19	E19	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre	siempre	a veces	casi siempre						
20	E20	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre									
21	E21	siempre													
22	E22	casi siempre	casi siempre	casi siempre	a veces	casi siempre	casi siempre	a veces	siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	a veces	casi siempre
23	E23	casi siempre	casi siempre	siempre	a veces	siempre	siempre	casi siempre	siempre	a veces	siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre
24	E24	casi siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	casi siempre
25	E25	siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	siempre	siempre	siempre							
26	E26	siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	siempre							
27	E27	siempre	casi siempre	siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	siempre
28	E28	siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre	a veces	siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre
29	E29	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre	siempre	siempre							
30	E30	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	casi siempre
31															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo



Visible: 39 de 39 variables

		IT25	IT26	IT27	IT28	IT29	IT30	IT31	IT32	IT33	IT34	IT35	IT36	IT37	IT38
4	PRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	NUNCA	NUNCA
5	PRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...
6	IE...	CASI SIE...	SIEMPRE												
7	PRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES
8	PRE	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	A VECES
9	PRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI NUN...
10	PRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES				
11	PRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES
12	PRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	NUNCA	CASI NUN...	A VECES	A VECES
13	IE...	CASI SIE...	NUNCA	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...					
14	PRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE
15	PRE	SIEMPRE													
16	PRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
17	PRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	NUNCA	NUNCA
18	PRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...
19	IE...	CASI SIE...	SIEMPRE												
20	PRE	SIEMPRE													
21	PRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES
22	PRE	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	A VECES
23	PRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI NUN...
24	PRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES				
25	PRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES
26	PRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	NUNCA	CASI NUN...	A VECES	A VECES
27	IE...	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES				
28	IE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES

Recolección de los datos de las 91 encuestas

*base - copia.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

2 : IT33 4 Visible: 121 de 121 variables

	No	Profesiones	IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9	IT10	D1_comp ecnica	IT11	IT12	IT13	IT14	IT15	IT16	D2_com p_met	IT17	IT18	IT19	IT20	IT21	IT22	IT23	IT24	IT25	IT26	IT27	IT28	IT29	IT30	IT31			
1	E1	Tecnicos	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	Siempre	5	5	4	5	4	5	Siempre	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5			
2	E2	Tecnicos	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	Casi Si...	3	5	5	4	4	3	Casi ...	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5			
3	E3	Tecnicos	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	Siempre	5	5	5	4	5	5	Siempre	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4			
4	E4	Tecnicos	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	Siempre	4	5	4	4	5	4	Casi ...	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4			
5	E5	Tecnicos	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	Siempre	4	5	5	3	4	3	Casi ...	4	5	4	4	3	4	3	4	5	1	2	5	5	5	5			
6	E6	Tecnicos	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	Siempre	5	4	5	4	5	5	Siempre	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5			
7	E7	Tecnicos	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	Siempre	5	5	5	4	5	4	Siempre	4	5	4	4	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4			
8	E8	Tecnicos	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	Siempre	5	5	5	4	5	4	Siempre	4	5	4	4	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4			
9	E9	Tecnicos	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	Siempre	4	5	5	5	5	4	Siempre	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5			
10	E10	Tecnicos	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	Siempre	5	4	5	4	5	5	Siempre	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5			
11	E11	Tecnicos	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Siempre	5	4	5	4	4	4	Casi ...	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4		
12	E12	Tecnicos	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	Siempre	4	5	4	4	5	4	Casi ...	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4		
13	E13	Tecnologos	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	Siempre	4	4	5	5	5	4	Siempre	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4		
14	E14	Tecnologos	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Siempre	5	5	5	5	4	4	Siempre	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5		
15	E15	Tecnologos	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	Siempre	5	5	5	4	5	5	Siempre	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5		
16	E16	Tecnologos	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	Casi Si...	4	4	4	4	4	4	Casi ...	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4			
17	E17	Tecnologos	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	Casi Si...	4	4	4	3	4	4	Casi ...	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5		
18	E18	Tecnologos	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	Siempre	4	4	3	4	5	5	Casi ...	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5		
19	E19	Tecnologos	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	Siempre	5	5	5	4	4	4	Siempre	5	5	4	3	3	5	4	3	4	2	2	5	5	5	5	5		
20	E20	Tecnologos	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	Siempre	5	4	4	4	4	5	Casi ...	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	E21	Tecnologos	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	Siempre	5	4	4	4	5	4	Casi ...	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
22	E22	Tecnologos	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	Siempre	5	5	5	5	4	4	Siempre	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	E23	Tecnologos	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	Siempre	5	4	5	5	5	5	Siempre	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
24	E24	Tecnologos	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	Casi Si...	4	5	4	4	5	5	Siempre	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	

Vista de datos Vista de variables

*base - copia.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

2: IT33 4 Visible: 121 de 121 variables

	No	Profesiones	IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9	IT10	D1_compt ecnica	IT11	IT12	IT13	IT14	IT15	IT16	D2_com p_met	IT17	IT18	IT19	IT20	IT21	IT22	IT23	IT24	IT25	IT26	IT27	IT28	IT29	IT30	IT31
49	E49	Tecnologos	5	5	5	5	4	5	3	3	2	3	Casi Si...	5	5	4	3	3	5	Casi ...	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4
50	E50	Tecnologos	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	Siempre	5	5	4	3	3	5	Casi ...	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	5
51	E51	Tecnologos	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Siempre	5	5	5	5	5	5	Siempre	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	E52	Tecnologos	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	Siempre	5	5	5	5	5	5	Siempre	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
53	E53	Tecnologos	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	Siempre	5	5	5	5	4	3	Siempre	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
54	E54	Tecnologos	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	Siempre	5	4	5	4	5	4	Siempre	4	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4
55	E55	Tecnologos	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	Siempre	5	4	4	5	5	5	Siempre	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
56	E56	Tecnologos	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	Siempre	5	5	4	4	4	5	Siempre	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
57	E57	Tecnologos	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Siempre	5	5	5	5	5	5	Siempre	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	E58	Tecnologos	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	Casi Si...	3	5	4	2	4	5	Casi ...	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5
59	E59	Tecnologos	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	Siempre	4	5	4	4	5	4	Casi ...	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
60	E60	Tecnologos	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	Siempre	4	4	5	5	5	3	Casi ...	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	E61	Tecnologos	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	Siempre	5	5	5	5	5	5	Siempre	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	E62	Tecnologos	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	Siempre	5	5	3	4	5	5	Siempre	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4
63	E63	Tecnologos	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Siempre	4	4	5	5	5	5	Siempre	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
64	E64	Tecnologos	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Siempre	5	5	4	4	4	5	Siempre	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	E65	Tecnologos	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	Casi Si...	3	4	4	3	3	3	A veces	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
66	E66	Tecnologos	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	Casi Si...	4	4	4	4	4	4	Casi ...	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	E67	Tecnologos	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	Siempre	5	5	5	4	4	4	Siempre	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
68	E68	Tecnologos	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	Siempre	5	5	5	5	5	5	Siempre	4	5	2	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5
69	E69	Tecnologos	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	Siempre	5	5	5	4	4	4	Siempre	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4
70	E70	Tecnologos	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	Siempre	4	3	4	3	4	4	Casi ...	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
71	E71	Tecnologos	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	Casi Si...	4	4	4	4	4	4	Casi ...	3	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5
72	E72	Tecnologos	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	Siempre	5	5	5	5	4	5	Siempre	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

*base - copia.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

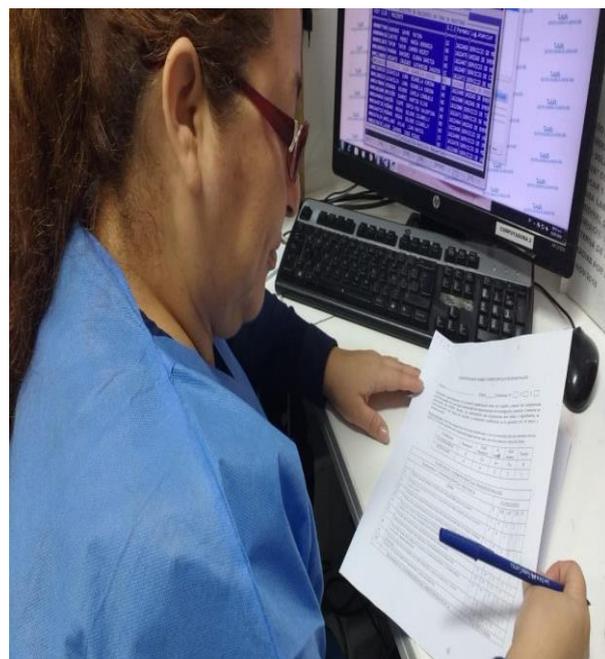
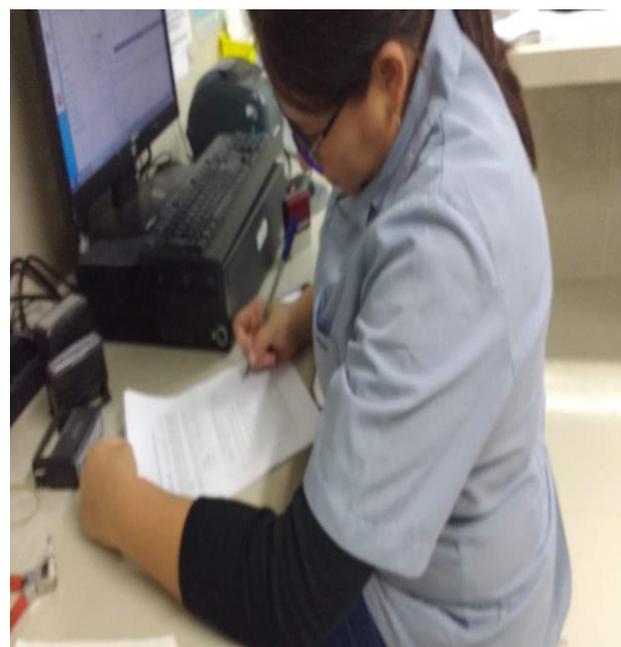
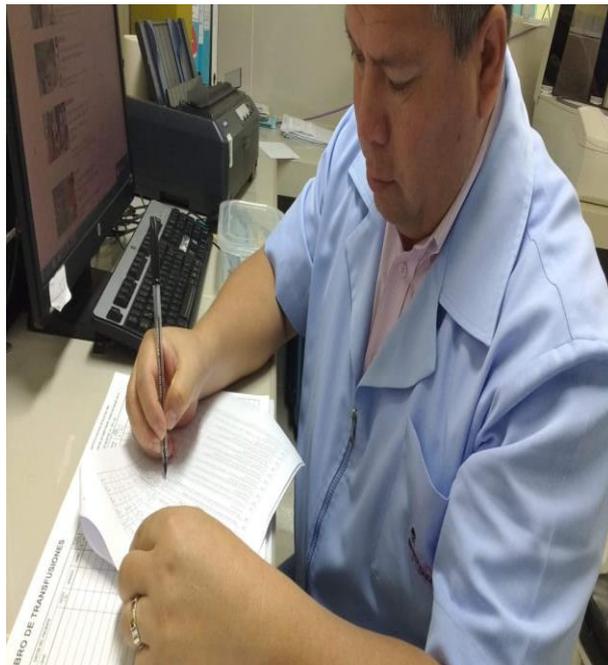
Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

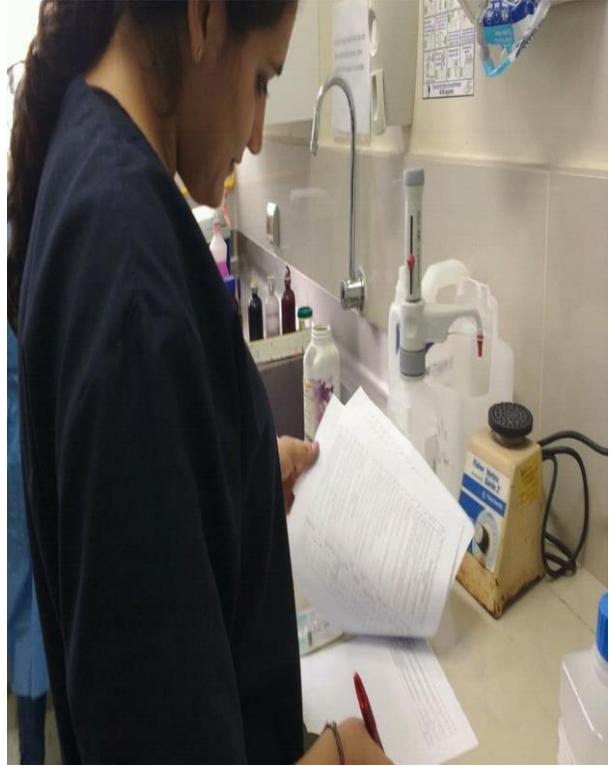
3: IT21 5 Visible: 121 de 121 variables

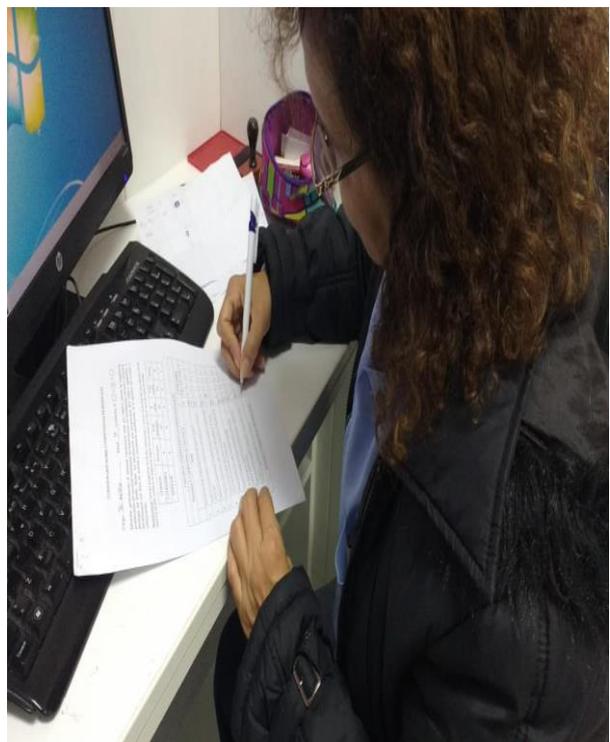
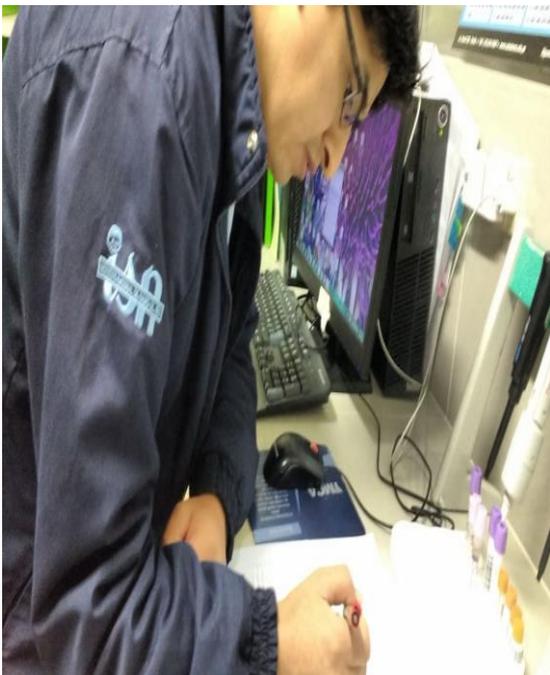
	No	Profesiones	IT1	...	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9	IT10	D1_com pTecnica	IT11	IT12	IT13	IT14	IT15	IT16	D2_com p_met	IT17	IT18	IT19	IT20	IT21	IT22	IT23	IT24	IT25	IT26	IT27	IT28	IT29	IT30	IT31	IT32	IT33	IT34	IT35		
69	E69	Tecnologos	4	5	5	5	5	4	5	4	5	Siempre	5	5	5	4	4	4	Siempre	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
70	E70	Tecnologos	5	5	4	4	5	5	4	5	4	Siempre	4	3	4	3	4	4	Casi ...	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
71	E71	Tecnologos	4	4	5	4	4	5	4	5	4	Casi ...	4	4	4	4	4	4	Casi ...	3	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
72	E72	Tecnologos	5	5	5	5	5	5	5	5	4	Siempre	5	5	5	5	4	5	Siempre	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
73	E73	Tecnologos	5	5	5	5	5	5	5	5	4	Siempre	5	5	5	5	5	4	Siempre	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5
74	E74	Tecnologos	4	4	5	5	4	4	5	3	4	Casi ...	4	4	4	3	4	5	Casi ...	5	5	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	5	5	5	
75	E75	Tecnologos	4	4	5	5	4	5	5	5	4	Siempre	5	4	4	4	5	5	Siempre	4	5	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
76	E76	Tecnologos	5	4	5	4	5	4	4	3	2	Casi ...	4	3	3	4	3	4	Casi ...	3	4	2	3	5	4	4	5	4	1	3	4	3	5	5	3	3	3	4	4	
77	E77	Tecnologos	5	5	4	4	4	4	5	5	4	Casi ...	5	4	4	4	5	5	Siempre	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
78	E78	Tecnologos	4	4	5	5	5	5	5	5	4	Siempre	4	5	4	5	5	5	Siempre	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
79	E79	Tecnologos	4	4	5	4	4	4	4	4	5	Casi ...	5	5	4	4	5	4	Siempre	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	
80	E80	Medicos	4	4	4	4	5	5	5	5	4	Siempre	4	4	4	4	5	4	Casi ...	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
81	E81	Medicos	4	5	4	4	4	4	4	4	4	Casi ...	4	4	4	4	4	4	Casi ...	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
82	E82	Medicos	4	4	5	4	4	5	4	5	5	Siempre	5	4	4	4	4	4	Casi ...	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
83	E83	Medicos	5	5	5	5	5	5	4	5	4	Siempre	5	4	5	5	4	4	Siempre	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
84	E84	Medicos	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Siempre	5	5	5	5	5	5	Siempre	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	E85	Medicos	5	5	5	5	5	5	5	5	4	Siempre	5	5	5	4	4	5	Siempre	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
86	E86	Medicos	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Siempre	5	5	5	5	5	5	Siempre	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	E87	Medicos	4	4	4	3	4	4	3	5	5	Casi ...	4	4	3	4	4	4	Casi ...	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	
88	E88	Medicos	4	4	5	3	5	5	4	5	3	Casi ...	5	5	4	4	5	5	Siempre	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
89	E89	Medicos	4	4	5	4	5	4	4	5	4	Casi ...	4	4	5	4	5	5	Siempre	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
90	E90	Medicos	5	5	5	5	5	5	5	5	4	Siempre	4	5	5	5	5	5	Siempre	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	E91	Medicos	5	5	5	5	5	5	5	4	5	Siempre	4	4	4	5	5	5	Siempre	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

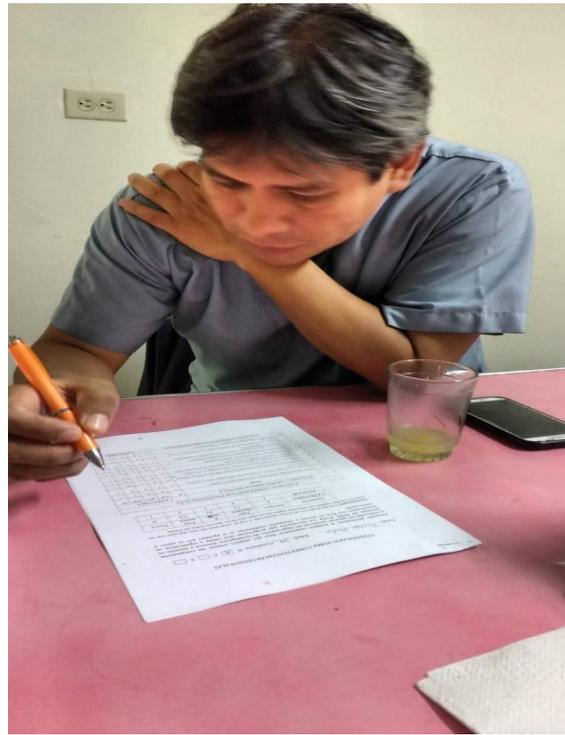
Vista de datos Vista de variables

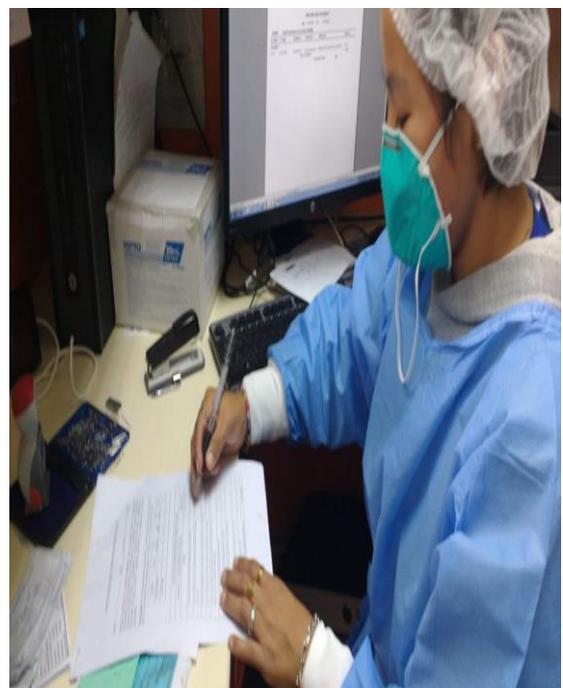
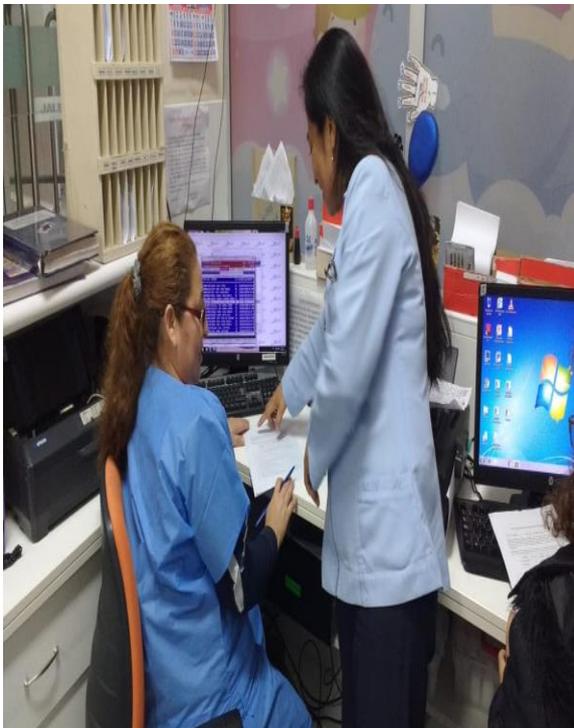
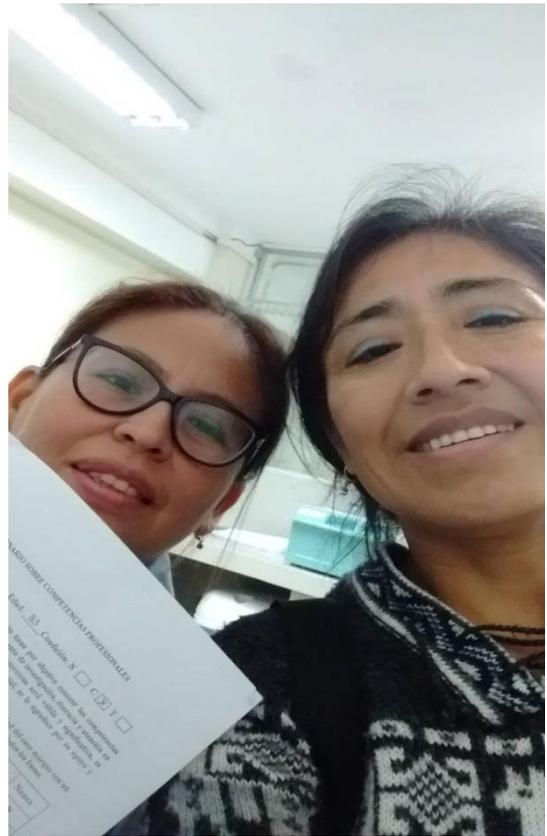
Anexo 13. Trabajo en campo













Anexo 14: Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **Antonieta Carolina Valenzuela Moncada**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada **“Competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019”**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 03 de agosto de 2019


.....
Firma

Dra. Antonieta Carolina Valenzuela Moncada
DNI: 06926623

 Elaboró:  Dirección de Investigación	Revisó:  Responsable del SGC	  Vicerectorado de Investigación
---	--	---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA

“Competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Autor(a):

Dr. Mirha Giovana Contreras Alfaro (0000-0001-7436-2263)

Acorral:

Dr.a. Carolina Valenzuela Moncada (0000-0001-7719-6644)

Línea de investigación

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud



[Handwritten signatures]
Dra. Carolina Valenzuela M.

Match Overview

24%

1	Submitted to Universid... Student Paper	13%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	3%
3	alicia.concytec.gob.pe Internet Source	1%
4	repositorio.upn.edu.pe Internet Source	1%
5	www.scribd.com Internet Source	<1%
6	pt.scribd.com Internet Source	<1%
7	Submitted to Universid... Student Paper	<1%
8	Submitted to Universid... Student Paper	<1%
9	www.powershow.com Internet Source	<1%
10	www.minsa.gob.pe	<1%

Anexo 15: Autorización de publicación de tesis

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

Yo **Mirtha Giovana Contreras Aliano** , identificado con DNI N° **10024035**, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"Competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

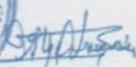
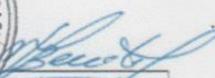
.....



Mirtha Giovana Contreras Aliano

DNI: 10024035

FECHA: 19 de octubre del 2019

				
				Elaboró

Anexo 16: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MIRTHA GIOVANA CONTRERAS ALIANO

INFORME TÍTULADO:

“COMPETENCIAS PROFESIONALES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN, DOCENCIA Y ATENCIÓN EN PATOLOGÍA DEL INSTITUTO
NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO - BREÑA, 2019”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: 15 (QUINCE)



Miguel Ángel Pérez Pérez
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN